

**CENTRE PUBLIC
D'ACTION SOCIALE
DE TUBIZE**



RAPPORT D'ACTIVITES 2019

Service du personnel

Table des matières

A/ Pôle législation sociale et « Payroll »	3
QUELQUES STATISTIQUES au 31/10/2019	4
B/ Pôle gestion des ressources humaines	5
1/ Le Recrutement	5
2/ La Formation	6
3/ L'Information – Communication	7
4/ Concertations syndicales	7
5/ Bien-Être des travailleurs	7
Projets et axes d'amélioration	7

Le service du personnel se compose de deux pôles :

- 1 pôle ayant en charge la législation sociale et le « Payroll » : 5 temps plein, 1 mi-temps,
- 1 pôle ayant en charge la gestion des ressources humaines : 1 temps plein (et 1 mi-temps soutien secrétariat général).

A/ Pôle législation sociale et « Payroll »

La division du service « Payroll » s'occupe de la gestion de plus de 150 agents (135 équivalents temps plein) et d'environ 70 agents engagés sous contrat dans le cadre de l'article 6087 de la Loi organique des C.P.A.S. du 08 juillet 1976.

Depuis presque deux ans, la division « Payroll » travaille en sous effectifs en raison de différentes absences pour raisons de maladie.

Cette équipe continue toutefois à travailler avec assiduité pour accomplir les missions qui lui sont confiées et ce, conformément au principe de continuité de service.

En mars 2018, l'équipe a accueilli une nouvelle employée administrative et cela a permis de pouvoir bénéficier d'un renfort conséquent et de mettre en place une nouvelle organisation du service.

Il a été décidé, début de l'année 2019, de responsabiliser chaque agent et ce, selon ses compétences.

La répartition des tâches est faite selon les compétences de chaque membre de l'équipe et une personne de référence a été désignée pour chaque matière importante, à savoir :

- La gestion des salaires et des contrats ;
- La gestion des « articles 60 » et les stagiaires CEFA ;
- La gestion des carrières des membres du personnel, des congés et des documents sociaux ;
- La gestion des accidents du travail, des assurances et des subsides ;
- La gestion des pointages et des dossiers administratifs ;
- La gestion des prévisions et modifications budgétaires et autres statistiques.

Il est bien entendu que les agents sont encouragés à développer la polyvalence et à ne pas se focaliser uniquement sur les matières attribuées et ce, afin de ne pas déformer le service en cas d'absences.

Nous avons eu l'opportunité d'encadrer trois stagiaires aussi bien du niveau secondaire qu'universitaire et l'expérience s'est révélée très enrichissante, autant pour les stagiaires que pour le service.

QUELQUES STATISTIQUES au 31/10/2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Evolution de l'effectif en nombre de personnes physiques (hors article. 60 et 61)	151	146	143	141	151
Evolution de l'effectif en ETP (hors article. 60 et 61)	125,3	125,86	126,01	126	135,685
Evolution des personnes engagées sous contrats article 60§7.	51	55	70	69	66
Travailleurs ayant un handicap					
Personnes Physiques	5	6	6	8	8 (2 demandes en cours de traitement)

	Nombres	Remarques
Contrats de travail	164	Tous confondus (CDI, CDD, CDR)
Contrats "Article 60"	34	
Contrats étudiants	23	Week-ends et jours fériés + été
Contrats d'alternance (CEFA)	3	Stagiaires CEFA
Contrat d'adaptation professionnelle	1	Stagiaires
Evaluations des agents	4	
Evolutions de carrières	3	
Interruptions de carrière	16	
Mise à la pension	3	
Licenciements	3	Trajets de réintégration -Force majeure médicale
Démissions	3	
Rupture de commun accord	5	
Accidents de travail	16	
Consolidations accidents de travail	14	
Visites médicales	232	Evaluations périodiques, consultations spontanées, examens de reprise (cfr MR)
Contrôles médicaux	5	
Documents de mutuelle	39	
Demande des subsides	10	ONE, APE, MARIBEL, AVIQ
Diverses déclarations	19	Précomptes, DMFA, APE, Gardiennes encadrées

B/ Pôle gestion des ressources humaines

Finalités :

- 1/ Contribuer à développer une politique de recrutement et d'intégration.
- 2/ Contribuer à une gestion des compétences et du développement des travailleurs.
- 3/ Contribuer à une politique de communication interne/externe efficace.
- 4/ Concertations syndicales.
- 5/ Contribuer à la mise en place de la politique liée à la protection et au bien-être des travailleurs.

1/ Le Recrutement

- L'amélioration d'une mouture professionnelle des épreuves de recrutement basée sur le logiciel Scillus, le modèle de la Process Communication comme outil d'aide au recrutement.
- Recrutements organisés jusqu'au 31/10/2019 :

01/2019	Employé d'administration – Service du Personnel
02/2019	Puéricultrices – Crèches
02/2019	Cuisinière, aide technique polyvalente – Crèches
02/2019	Accueillante d'enfant conventionnées – SAEC
03/2019	Infirmière – Crèches
03/2019	Formateur cuisine – Parfums du Monde (relance)
03/2019	Infirmier de jour – Maison de Repos
04/2019	Aides-soignants – Maison de Repos
06/2019	Réserve recrutement infirmiers de jour – Maison de Repos
07/2019	Accueillantes d'enfant salariées – SAEC
08/2019	Assistant social – Service social général
10/2019	Assistant social – Service social général (relance)
10/2019	Employé d'administration – Service du Personnel (relance)

Statutarisations

Dans le cadre d'une bonne maîtrise des finances et d'une diminution de la cotisation de responsabilisation, la statutarisation de 2 travailleurs échelle E est prévue au Conseil de l'Action Sociale du 03 décembre 2019 (incluant la mise en réserve de recrutement statutaire des autres travailleurs ayant satisfait mais non retenus pour la nomination en 2019).

2/ La Formation

- Proposer et organiser les formations de base utiles à l'évolution de carrière des agents.
- Veiller à maintenir une offre de formation continue tant individuelle que collective, ainsi que le principe du « formé-formateur ».
- La dispense de la formation à la Process Communication auprès des membres du personnel, de tous services, de tous niveaux.

Budget engagé au 31/10/2019 : 19.234,26 euros.

Nombre de jours de formation par service du 1^{er} janvier 2019 au 31 octobre 2019

Directrice générale / Secrétariat général / Archives	59
Recette/Finances	9
Service du personnel - Payroll	9
Service social (général et administratif, logement, pôle personnes âgées, épicerie sociale)	11
ISP	7
ILA	6
Service technique	9
SAEC	8
MRS	26
Crèches	50
Parfums du Monde	0
TOTAL	194

NB : Le nombre total de jours de formation pour l'ensemble des services est de 194 sur la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 octobre 2019 sachant que certaines formations ont été suivies simultanément par différents services.

- Souscription introduite à l'appel à subsides émanant du « SPW et Action Sociale » pour la formation de l'ensemble du personnel d'un montant de : 10.021,15 euros pour les années 2019 à 2021 ; (3.507,40 euros pour 2019).
- Introduction d'une formation à la mobilité douce en 09/2019 ; inscriptions déjà prises pour 2020.
- Via la formation « nettoyage en milieu professionnel » décidée en 08/2019 (et qui sera organisée en 01/2020) :
 - ce sont des compétences spécifiques qu'acquerront les participants,
 - avec le double impact que cette formation permettra aux futurs « articles 60 » accueillis au service technique nettoyage, de prester un contrat « article 60 », avec la valeur ajoutée de suivre un parcours de formation structuré à un métier, ce qui donnera encore plus de sens à leur accompagnement et un véritable outil de réinsertion.

3/ L'Information – Communication

- La diffusion des notes de service internes, la centralisation et/ou rédaction d'articles pour le « 1480 Tubize », la mise à jour de l'annuaire social.

4/ Concertations syndicales

- La préparation et le suivi des réunions de concertation syndicale.
- Outre les points ponctuels : un suivi et retour régulier ont été apportés pour l'analyse psychosociale, les règlements de travail.

5/ Bien-Être des travailleurs

- Suivi de l'analyse des risques psychosociaux et mise en place des groupes de travail en 05/2019 dont les résultats ont été pris en compte dans le cadre du PST.

Projets et axes d'amélioration

- La proactivité – anticiper les éventuelles questions – organiser des séances d'information (interruption de carrière, pension par exemple) ;
- Développer un système de mise à jour des connaissances juridiques et légales ;
- Mise en place d'un système pour veiller à l'application des mesures mises en place par l'AVIQ pour les travailleurs souffrant d'un handicap ;
- Porter une attention particulière aux formations destinées aux travailleurs (échelle E) ;
- Renforcer l'attention quant au Bien-Être des travailleurs :
 - Mise en place de « la politique d'accueil des nouveaux engagés » avec le nouveau règlement de travail qui sera validé en janvier 2020 ;
 - Réflexion quant à la mise en place d'une supervision collective (voire individuelle) au bénéfice des cadres ;
 - Analyse des risques psychosociaux / PST : prévoir des groupes de travail quant aux pistes d'amélioration ;
 - Etablissement d'une convention avec le service de santé mentale de Clabecq afin de cadrer les supervisions individuelles + recherche de nouveaux partenaires.