

**PROCES-VERBAL DU CONSEIL DE L'ACTION SOCIALE**  
**MERCREDI 24 MARS 2021**

Présents : Armand Hermans, président du CPAS  
Louis Waxweiler, Marc Joseph, Annie Vanderhaegen, Bernard Carpriau,  
Carol Delers, Houda Khamal Arbit, Jacqueline Moreau, Arlette De Ridder,  
Guido Schollen, conseillers du CPAS  
Audrey Monsieur, directeur général

Absents :

Excusés : Jane White, conseillère du CPAS  
Rudi Seghers, directeur général adjoint

---

Le président ouvre la séance à 20h00.

---

Points ajoutés séance publique  
Points ajoutés séance à huis clos

**A. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE L'ASSEMBLEE PRECEDENTE DU CONSEIL**

**1. Politique et Organisation – Approbation du procès-verbal de l'assemblée du Conseil du 24/02/2021**

Le Conseil,

Vote public Approuvé à l'unanimité des voix.

Décide

Le Conseil approuve à l'unanimité des voix le procès-verbal de l'assemblée du Conseil du 24/02/2021.

**1. Service social – Location de logements au sein de la Résidence Geurts**

Le Conseil,

Contexte

Le service social est confronté depuis des années au (risque de) sans-abrisme.

Cette situation touche (principalement) :

- les ménages dont les propriétaires résilient le bail pour réaliser des travaux, s'installer eux-mêmes dans le logement, etc. et qui, en raison de leur bas revenu (revenu de remplacement), rencontrent des difficultés à trouver un logement à un prix abordable ;
- les personnes qui doivent quitter leur logement à la suite de la rupture d'une relation ou de problèmes relationnels sans disposer d'une alternative stable ;
- les personnes expulsées ou menacées d'expulsion en raison d'arriérés de loyer (loyer trop élevé).

Le service social tient à jour une liste d'attente dont voici un aperçu :

- 5 personnes isolées habitent temporairement chez des amis ou des connaissances en attendant un logement propre ;
- 3 personnes isolées se trouvent en période de préavis ;

- 5 familles (avec en moyenne 3 enfants) se trouvent en période de préavis (dont 4 jusqu'au 31/03/2021).

Tous les logements d'urgence et de transit affichent complet. L'accès au logement est devenu (plus) difficile en raison de la crise du coronavirus, mais aussi parce que le prix des logements n'est plus abordable.

La Résidence Geurts n'a pour ainsi dire plus de liste d'attente et il se pourrait même que des logements se retrouvent inoccupés. Actuellement, le service social loue déjà des logements pour les mettre à disposition à titre temporaire. Il est proposé de continuer à louer des logements pour d'autres groupes cibles spécifiques, à condition de respecter les conditions suivantes :

- la liste d'attente de la Résidence Geurts doit être épuisée d'abord ;
- le fonctionnement de la Résidence Geurts reste en tout temps prioritaire ;
- si une personne relevant du groupe cible prioritaire de la Résidence Geurts entre en ligne de compte pour l'attribution d'un logement, il sera mis un terme à la mise à disposition moyennant un préavis de 1 mois.

#### Fondements juridiques

- Article 1<sup>er</sup> de la loi organique des centres publics d'action sociale du 8 juillet 1976
- Article 57, §1<sup>er</sup> de la loi organique des centres publics d'action sociale du 8 juillet 1976
- Décision du Conseil du CPAS du 14/11/2018 – Décision de principe en vue de la location temporaire de 6 appartements au sein de la Résidence Geurts
- Décision du Bureau permanent du 14/03/2019 – Appartements-témoins de la Résidence Geurts – Dérogation au groupe cible

#### Motivation

Le service social tente d'apporter une réponse à la problématique de plus en plus complexe du logement à Wemmel. Si le service social a l'occasion de louer temporairement des logements à l'intention de personnes isolées ou de ménages composés de maximum 2 personnes (couple, parent/enfant), les logements d'urgence et de transit pourront être tenus en réserve pour les familles.

Vu la concertation interne lors de laquelle toutes les parties ont rendu un avis favorable sur cette proposition.

#### Avis et visa du service financier

Le service social dispose d'un certain nombre d'articles budgétaires pour la location de biens :

- 0900 - 01
- 0900 - 02
- 0900 - 03
- 0900 - 04

L'article 0900 - 04 a trait à la location d'un bien par l'entremise de Providentia qui arrive à échéance le 01/05. Les moyens prévus pour ce bien pourraient être utilisés pour la location ponctuelle de logements au sein de la Résidence Geurts.

#### Décide

Article unique – Le Conseil du CPAS approuve la proposition en vue de la location ponctuelle temporaire, par l'intermédiaire du service social et pour une période de six mois, de logements au sein de la Résidence Geurts à l'intention de groupes cibles spécifiques.

## **B. SEANCE PUBLIQUE**

### **2. Politique et Organisation – Notification des décisions du Bureau permanent – 11/03/2021**

Le Conseil,

Vote public Approuvé à l'unanimité des voix.

### **3. Politique et Organisation – Assemblée générale du 16.06.2021 de Haviland – Modification des statuts**

Le Conseil,

#### Contexte

- Vu le courrier du 05/03/2021 au sujet de l'Assemblée générale ordinaire de Haviland ayant à l'ordre du jour une modification des statuts.
- En exécution de l'article 38 des statuts de Haviland, le Conseil du CPAS doit délibérer et décider des modifications des statuts au plus tard dans les 90 jours de la date de l'envoi du courrier de Haviland au CPAS.

#### Fondements juridiques

- Décret sur l'administration locale du 22 décembre 2017, et ses modifications ultérieures, et en particulier les articles 77 et 78 relatifs aux compétences du Conseil du CPAS et les articles 427 et 432
- Loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs
- Statuts actuellement en vigueur de Haviland tels que publiés aux annexes du Moniteur belge le 21 novembre 2019, et en particulier l'article 38 relatif à la modification des statuts
- Considérant que le CPAS est affilié à Haviland Intercommunale, qui a été constituée le 24 mars 1965 par acte de constitution paru aux annexes du Moniteur belge du 16 avril 1965 sous le numéro 8226 et prolongée le 23 octobre 2019 par acte paru aux annexes du Moniteur belge du 21 novembre 2019 sous le numéro 19151652
- Considérant que Haviland Intercommunale est, en sa qualité d'accord de coopération intercommunal pour l'aménagement du territoire et l'expansion socioéconomique de l'arrondissement Hal-Vilvorde, une association prestataire de services régie par l'article 398, §2, 2° du décret sur l'administration locale
- Considérant que l'article 427 du décret sur l'administration locale dispose que les modifications des statuts et des annexes seront apportées article par article par l'Assemblée générale à la majorité des trois quarts, tant pour l'ensemble des voix valablement exprimées, que pour les voix valablement exprimées des communes représentées, et à la condition que la majorité simple du nombre de communes participantes marque son assentiment
- Considérant que le Conseil d'administration de Haviland a approuvé le 22 février 2021 un projet de modification des statuts conformément à l'article 427 du décret sur l'administration locale
- Considérant que l'article 432 du décret sur l'administration locale dispose que le constat du mandat de représentant est répété avant chaque assemblée générale

#### Motivation

- Considérant qu'un projet établi par le Conseil d'administration est soumis à tous les participants au plus tard nonante jours avant l'Assemblée générale devant décider des modifications des statuts ; que les décisions à ce sujet de leurs conseils qui ont approuvé les statuts initiaux déterminent le mandat de leurs représentants respectifs à l'Assemblée générale et sont jointes au procès-verbal
- Considérant que les participants qui omettent de prendre et de présenter une décision dans le délai imparti sont réputés s'abstenir ; que l'abstention détermine le mandat de leur représentant à l'Assemblée générale

Vote public Approuvé à l'unanimité des voix.

#### Décide

Article 1<sup>er</sup> – Le Conseil du CPAS approuve la proposition de modification des statuts de Haviland telle qu'elle a été adoptée par le Conseil d'administration en date du 22 février 2021.

Article 2 – Le représentant du CPAS, M. Marc Joseph, et son suppléant, M. Carol Delers, ont été mandatés aux fins d'approuver les modifications des statuts à l'Assemblée générale du 16 juin 2021 de Haviland Intercommunale.

Article 3 – Le Bureau permanent est chargé de l'exécution de la présente décision.

#### **4. Politique et Organisation – Prévention locale en matière de santé – Accord de coopération**

Le Conseil,

#### Contexte

Nombre d'administrations locales mettent en place des actions et des projets pour encourager leurs habitants à adopter un mode de vie sain et les protéger contre les risques de santé.

La crise du coronavirus a prouvé une fois de plus que la prévention revêt une importance cruciale et prendra encore davantage d'importance à l'avenir.

Les administrations de moindre envergure manquent cependant souvent de personnel et de moyens pour intégrer de manière structurelle cette prévention dans la politique locale.

Pour cette raison, le Gouvernement flamand a décidé de soutenir les administrations locales en leur allouant une subvention pour la prévention locale.

La commune peut obtenir une subvention forfaitaire de 3000 € et une subvention par habitant de 0,08 € (étant entendu que les personnes qui ont droit à une intervention majorée de la part de l'INAMI comptent double).

Cette subvention réglementée additionnelle s'assortit de conditions : les administrations locales sont tenues de collaborer avec au moins une commune limitrophe de leur zone de soins de première ligne et les communes prévoient elles-mêmes un cofinancement à concurrence au moins du même montant que le financement émanant de la Communauté flamande. Ce cofinancement permet de miser encore davantage sur des groupes cibles spécifiques et de mettre en place la prévention locale. De plus, elles s'engagent à utiliser la subvention prévue et un apport propre pour affecter du personnel à la prévention locale, et ce pour toute la durée de la législature. Si le Gouvernement flamand venait à décider de supprimer sa subvention, les administrations locales seront dispensées de leur obligation d'y affecter des moyens propres.

Les tâches du fonctionnaire en charge de la prévention locale consistent à contribuer à la réalisation des objectifs de politique de la politique de santé préventive de la Flandre et des objectifs de santé de la Flandre, en particulier en appliquant certaines méthodologies (voir [www.preventiemethodieken.be](http://www.preventiemethodieken.be)). Les communes choisissent elles-mêmes les thèmes de prévention sur lesquels elles misent en priorité. La charge administrative restera ainsi minimale.

La commune se fera assister dans cette tâche par l'association Logo Zenneland.

Un 'gestionnaire' est désigné pour la prévention locale. Les communes de l'accord de coopération déterminent en toute autonomie le lieu de travail du fonctionnaire en charge de la prévention. Les communes peuvent endosser elles-mêmes le rôle d'employeur ou le déléguer à une autre organisation.

Toutes les administrations locales de la zone de soins de première ligne de la région de Grimbergen, à savoir Wommel, Grimbergen, Londerzeel, Meise et Kapelle-op-den-Bos, étaient disposées à prendre part à ce projet et à collaborer dans le domaine de la prévention en matière de santé.

L'accord de coopération proposé décrit donc :

- les objectifs de la coopération intercommunale : renforcer le fonctionnement (sur le terrain) en matière de politique de santé préventive, et concrétiser ainsi l'objectif de 'Communes Saines de Grimbergen, Kapelle-op-den-Bos, Londerzeel, Meise et Wemmel' à travers des actions en faveur des habitants, en mettant à profit l'opportunité de déployer une politique de santé préventive ;
- le financement : une subvention des autorités flamandes et un cofinancement équivalent de la commune ;
- la gestion, qui est confiée à la zone de soins de première ligne de la région de Grimbergen (ASBL) et au groupe de pilotage à instituer ;
- la répartition des rôles entre les communes participantes, la zone de soins de première ligne de la région de Grimbergen, l'association Logo Zenneland et le fonctionnaire intercommunal en charge de la prévention.

#### Fondements juridiques

Décret du 21 novembre 2003 relatif à la politique de santé préventive, et ses modifications ultérieures

Arrêté du Gouvernement flamand du 25 juin 2010 relatif au cycle de politique et de gestion des communes, des provinces et des centres publics d'action sociale, et ses modifications ultérieures

Décret du 22 décembre 2017 sur l'administration locale, et ses modifications ultérieures

Décret du 9 février 2018 relatif à la politique sociale locale, et ses modifications ultérieures

Approbation de la Charte 'Commune Saine' par le Conseil communal en date du 17 octobre 2019

Approbation de principe de l'accord de coopération intercommunal relatif à la prévention locale en matière de santé par le Collège des Bourgmestre et Echevins en date du 18 décembre 2020 et par le Bureau permanent en date du 18 décembre 2020

Notification de l'accord de coopération intercommunal relatif à la prévention locale en matière de santé – Conseil du CPAS du 23 février 2021

#### Motivation

Cette proposition met en œuvre l'article A.6.1.4 du plan pluriannuel 2020-2025 de l'administration locale de Wemmel :

« Mise en place d'un mécanisme de prévention locale en collaboration avec les autres communes de la zone de soins de première ligne » (Plan d'action « Offrir à chacun un maximum d'opportunités de vivre sainement dans un environnement sain »)

La maîtrise de l'épidémie de coronavirus compte parmi les plus vastes actions de prévention de tous les temps. Les efforts produisent leurs effets mais sollicitent énormément les administrations. L'offre des autorités flamandes peut contribuer à obtenir à l'avenir de meilleurs résultats à l'échelle locale, également dans le cadre des autres domaines ayant trait à la prévention.

- Une commune qui accorde de l'attention à la santé est responsable et attrayante. Ce souci contribue à l'image positive d'une commune et la positionne par rapport aux autres communes.
- L'économie d'échelle augmente la visibilité et réduit les coûts.
- Les frais généraux de la mise en place des projets et campagnes sont répartis entre les 5 communes.
- Le manque de personnel et de moyens pour mettre en place un mécanisme de prévention structurel est en partie compensé par la création d'une coopération intercommunale en matière de prévention locale.

- Les communes peuvent mettre en commun leurs expériences et points forts et les déployer dans toutes les communes, de manière à obtenir un impact maximal avec un minimum d'efforts.
- Les communes ne doivent pas toutes devenir des expertes du domaine. L'expertise est apportée par le fonctionnaire en charge de la prévention locale.
- La population est sensible à ces thèmes et attend des autorités locales des efforts en matière de santé mentale, d'environnement sain, d'espaces verts au sein de la commune, d'espace pour bouger et profiter de la vie, etc.). L'attention portée à la santé contribue à la satisfaction des habitants et à la productivité des collaborateurs.
- En tant que communes engagées se dotant d'une vision en matière de santé, les communes ont un rôle de modèle à jouer à l'égard des citoyens, des collaborateurs, des organisations et des communes voisines.
- Cette attention témoigne d'un intérêt sincère pour la santé et le bien-être général de tous les citoyens de la commune, avec une attention particulière pour les groupes vulnérables.
- Cette décision facilite les engagements que la commune de Wemmel a pris dans le cadre de la Charte 'Commune Saine'.
- La politique de santé préventive doit être considérée comme un thème de politique transversal. Une collaboration avec et entre tous les domaines de politique est requise et est d'ailleurs la clé du succès. Une politique de santé préventive tenant compte des groupes vulnérables doit devenir une préoccupation de tous les services de l'administration locale de Wemmel. La politique de santé préventive sera mise en œuvre au sein du cluster Loisirs et Bien-être.

Chaque commune continuera à imprimer ses propres accents et pourra évaluer si un projet peut ou non faire l'objet d'une approche intercommunale. L'association LOGO Zenneland continuera à soutenir les ambitions individuelles des communes en matière de santé.

L'association LOGO Zenneland soutient le fonctionnaire en charge de la politique de santé préventive à travers des efforts de concertation, de collaboration et de formation. Le lien étroit avec l'association LOGO Zenneland permet aux communes de répondre promptement aux besoins par des méthodologies éprouvées, adaptées ou non aux souhaits des communes.

#### Avis et visa du service financier

L'administration locale peut obtenir une subvention forfaitaire de 3000 € et une subvention par habitant de 0,08 €. Pour les personnes qui ont droit à une intervention majorée dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité, la commune perçoit 0,16 euro. Pour Wemmel, la contribution annuelle est ainsi estimée à 4.492 euros.

L'administration locale cofinance la prévention à concurrence au moins du même montant que le financement émanant de la Flandre.

Un montant de 4.700 euros a donc été inscrit dans le plan pluriannuel 2020-2025 (AP 6-1 / Action A-6-1.4 – partie CPAS).

L'apport total de toutes les communes participantes en faveur de ce projet, combiné à l'apport des autorités flamandes, peut être estimé à 48.306 euros par an.

#### Décide

Article 1<sup>er</sup> – Le Conseil du CPAS prend connaissance du lancement d'une collaboration intercommunale en matière de prévention locale dans le domaine de la santé entre les administrations locales de Wemmel, Grimbergen, Londerzeel, Meise et Kapelle-op-den-Bos.

Article 2 – Le Conseil du CPAS prend connaissance de l'accord de coopération conclu entre Wemmel, Grimbergen, Londerzeel, Meise et Kapelle-op-den-Bos, l'association Logo Zenneland et la zone de soins de première ligne de la région de Grimbergen (ASBL).

## **5. Politique et Organisation – Providentia – Assemblée générale du 6 mai 2021 sous forme numérique**

Le Conseil,

### Contexte

L'Assemblée générale de Providentia se tiendra le 6 mai 2021.

En sa séance du 11 avril 2019, le Conseil a désigné Louis Waxweiler aux fins de représenter la commune, avec Carol Delers comme suppléant.

L'Assemblée générale se tiendra sous forme numérique.

Providentia veut savoir si le représentant aurait ou non la possibilité de prendre part à une réunion numérique.

Vote public Approuvé à l'unanimité des voix.

### Décide

Article 1<sup>er</sup> – Le Conseil du CPAS prend connaissance de la date de l'Assemblée générale de Providentia, à savoir le jeudi 6 mai 2021, et du fait que cette assemblée se tiendra sous forme numérique.

## **6. Service social – Approbation – Accord de coopération avec l'ASBL PIN**

Le Conseil,

### Contexte

- Les administrations locales sont en charge de la régie de la politique locale en matière d'intégration. Pour une administration locale, il est important de détecter les défis, de définir des priorités et d'encourager une approche inclusive.
- L'administration locale a décidé d'opter pour un déploiement transversal du thème de l'intégration, au-delà des limites des services, et de mettre en œuvre une politique inclusive en matière d'intégration pour tous les services de l'administration communale et du CPAS.
- Le plan pluriannuel 2020-2025 prévoit un certain nombre d'actions sur le thème de l'intégration, à mettre en œuvre tant par la commune que par le CPAS et ayant chacune leurs propres spécifications en fonction du groupe cible.
- Le déploiement de la politique en matière d'intégration suit plusieurs pistes, dont celle d'une collaboration avec l'ASBL PIN. L'ASBL PIN a actuellement un accord tant avec l'administration communale qu'avec le CPAS, poursuivant le même objectif : miser sur les situations et les dynamiques ayant trait aux implications de la migration, dans le but d'arriver à une participation locale à part entière de tous les nouveaux habitants d'origine étrangère dans la vie en communauté à Wemmel.
- L'ASBL PIN propose de regrouper les deux accords de coopération en un seul, mentionnant la commune et le CPAS comme commanditaires, et de regrouper aussi les deux budgets, afin de parvenir à une politique inclusive en matière d'intégration dans le cadre de l'approche en chaîne par le truchement d'un seul chargé d'insertion attitré [1] pour l'administration locale.

---

[1] Les chargés d'insertion dans la diversité sont des experts par le vécu en matière de migration qui sont notamment employés par l'ASBL PIN dans le cadre de l'économie sociale.

## Fondements juridiques

Pas d'application

## Motivation

Les deux administrations disposent actuellement chacune d'un accord avec l'ASBL PIN et de chargés d'insertion différents. Les chargés d'insertion sont souvent employés sous un contrat de travail temporaire, ce qui nécessite d'investir systématiquement à nouveau dans la formation locale du chargé d'insertion et engendre parfois la perte d'informations.

En optant pour un seul accord, les budgets seront regroupés et l'ASBL PIN pourra engager 1 chargé d'insertion attiré qui sera mis à la disposition de l'administration locale. L'employeur juridique reste l'ASBL PIN, qui coache le chargé d'insertion et l'accompagne dans ses missions. L'autorité proprement dite sur le lieu de travail est exercée par l'administration locale en concertation avec l'ASBL PIN.

Avantages d'un seul chargé d'insertion attiré :

- profil plus solide (au lieu d'un article 60 disposant de connaissances linguistiques limitées et encore en formation) ;
- connaissance des services et de l'offre existant à Wemmel ;
- connaissance de la situation géographique avec possibilités de transport ;
- établissement d'un réseau et de contacts propres, avec création d'une carte sociale propre.

## **Avis**

Les services rendent un avis favorable.

## Avis et visa du service financier

L'ASBL PIN propose de recruter un chargé d'insertion de niveau C et de le mettre à disposition à 4/5<sup>e</sup> temps. L'employeur juridique reste l'ASBL PIN, tandis que l'autorité proprement dite sur le lieu de travail est exercée par l'administration locale. Le coût s'élève à 44.000 €.

L'administration locale prévoit actuellement 44.663 € dans le cadre des accords de coopération existants avec l'ASBL PIN. Ces coûts sont couverts soit par des subventions sectorielles, soit par des primes fédérales dans le cadre de l'ILA.

A.6.4.2	Entretiens d'accueil – collaboration avec l'ASBL PIN	18000 €	Subvention sectorielle
A.6.4.3	Soutien aux services : ILA – service social	10988 €	Subvention sectorielle
0903[1]	Soutien à l'ILA	15675 €	Moyens Fedasil
	Total	<b>44663 €</b>	

[1] Article de politique ILA – fonctionnement

## Décide

Article unique – Le Conseil du CPAS approuve l'accord de coopération entre l'ASBL PIN, l'administration communale et l'administration du CPAS de Wemmel pour l'organisation du projet « Approche en chaîne harmonisée dans le cadre de l'intégration des habitants ayant des besoins en matière d'aptitudes linguistiques et d'intégration ».

## **7. Personnel – Modification du statut juridique**

Le Conseil,

## Contexte

Le statut juridique a été modifié pour la dernière fois par le Conseil de l'action sociale le 18/12/2019 et par le Conseil communal le 19/12/2019. Dans l'intervalle, quelques modifications et ajouts au statut juridique s'imposent afin qu'il reflète correctement la situation.

#### Fondements juridiques

- Articles 40 et 41 du décret sur l'administration locale
- Statut juridique du personnel de la commune et du CPAS (Conseil de l'action sociale du 18/12/2019 et Conseil communal du 19/12/2019)

#### Motivation

Un certain nombre de modifications au statut juridique du personnel doivent améliorer l'efficacité du fonctionnement interne et/ou permettre de refléter correctement la situation réelle :

- Article 21 : Ajout comme quoi les invitations aux épreuves de sélection sont envoyées par e-mail pour tous les niveaux. Il n'y a que pour les niveaux D et E qu'elles sont encore envoyées par courrier.
- Article 57 : Modification : le trajet d'évaluation peut être initié par un des deux évaluateurs plutôt que seulement par le supérieur hiérarchique direct.
- Articles 217 et 225ter : Ajouter les décisions de l'accord sectoriel (approuvé par les Conseils en novembre 2020) : bon d'achat à dépenser auprès des commerçants locaux = 40 € ; pass sport et culture = 60 € ; écochèques = 100 € ; 2<sup>e</sup> pilier de pension : 2,5 % en 2020 et 3 % à partir de 2021
- Article 233 : Correction à apporter au §1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>: (...) « au prochain nombre entier » au lieu de « à la prochaine demi-journée ».
- Article 241 : Ajout comme quoi le certificat médical doit de préférence être transmis par la voie numérique.
- Article 258 : Le congé de circonstance pour l'accouchement de l'épouse ou de la cohabitante, ou pour la naissance d'un enfant présentant une filiation légale avec le membre du personnel, est porté de 10 à 15 jours ouvrables conformément à la législation fédérale.

Jusqu'en 2019 incluse, le personnel contractuel a constitué des droits aux vacances sous le régime de vacances du secteur privé. Du fait du passage au régime du secteur public en 2020 pour le personnel contractuel, ces collaborateurs ne constituent pas de droits aux vacances durant les périodes pendant lesquelles ils perçoivent une allocation (par ex. maladie, congé de maternité, etc.), alors que c'était le cas sous le régime de vacances du secteur privé. De ce fait, une partie du raisonnement en faveur de l'introduction du régime du secteur public pour le personnel contractuel est réduite à néant, à savoir celle qui prévoit de miser autant que possible sur l'alignement entre le personnel statutaire et le personnel contractuel. Cette situation peut être rectifiée en prévoyant dans le statut juridique que pour le personnel contractuel dans le contexte de la constitution de droits aux vacances, les périodes donnant droit à une allocation dans le cadre de la maladie, de l'invalidité, du congé de maternité et du repos d'accouchement ou du congé de paternité sont assimilées aux périodes donnant droit à un salaire (article 233).

#### Avis et visa du service financier

- Avis de l'équipe de gestion (MAT) du 03/02/2021 : voir annexe
- Avis du comité spécial de concertation du 25/02/2021

Vote public Approuvé à l'unanimité des voix.

#### Décide

Article unique : Le Conseil de l'action sociale approuve les modifications suivantes au statut juridique du personnel :

- Article 21 : (...) Les candidats sont informés au moins quatorze jours civils à l'avance, *par e-mail pour les recrutements de niveau A, B ou C et par e-mail et par courrier postal pour les recrutements de niveau D ou E*, du lieu, de la date et de l'heure de la première épreuve de sélection. (...)

- Article 57 : Si le fonctionnement du membre du personnel trahit des manquements graves nécessitant une amélioration substantielle, *un des deux évaluateurs* du membre du personnel peut à tout moment initier un trajet d'évaluation sous la forme d'un entretien de fonctionnement additionnel. Dans tous les cas, *l'évaluateur* prendra les mesures adéquates en vue d'améliorer le fonctionnement du membre du personnel concerné.
- Article 217, §2 : *Le membre du personnel a droit à des écochèques, des chèques sport et culture et des bons d'achat à dépenser auprès des commerçants locaux. Le montant annuel de ces chèques est fixé en proportion de la fraction d'occupation et du nombre de jours donnant droit à un salaire ou assimilés :*
  1. *L'écochèque : 100 €/an pour un membre du personnel employé à temps plein*
  2. *Le chèque sport et culture : 60 €/an pour un membre du personnel employé à temps plein*
  3. *Le bon d'achat à dépenser auprès des commerçants locaux : 40 €/an pour un membre du personnel employé à temps plein*
- *En cas de prestations incomplètes, le montant attribué est calculé au prorata par chèque. Pour le membre du personnel qui entre en service ou sort de service dans le courant de l'année civile, les chèques sont calculés au prorata de cette entrée en service ou sortie de service. La période de référence pour le calcul de ces chèques s'étend du 01/12 de l'année civile précédente au 30/11 de l'année civile en cours. Les chèques sont octroyés annuellement dans le courant du mois de décembre qui suit la période de référence.*
- Article 225ter : *Le membre du personnel contractuel bénéficie d'un régime de pension complémentaire. A partir du 01/01/2021, cette allocation de pension s'élève à 3 % du salaire annuel donnant droit à une pension.*
- Article 233 : (...) Si ce calcul se solde par un nombre non entier, le nombre d'heures de vacances auquel le membre du personnel a droit est arrondi vers le haut *au prochain nombre entier.* (...)
- *Pour le personnel contractuel dans le contexte de la constitution de droits aux vacances, les périodes donnant droit à une allocation dans le cadre de la maladie, de l'invalidité, du congé de maternité et du repos d'accouchement ou du congé de paternité sont assimilées aux périodes donnant droit à un salaire.*
- Article 241 : (...) *Ce certificat médical sera de préférence transmis par la voie numérique.* (...)
- Article 258 : Le congé de circonstance pour l'accouchement de l'épouse ou de la cohabitante, ou pour la naissance d'un enfant présentant une filiation légale avec le membre du personnel --> *15 jours ouvrables.*
- Article 266bis : Il est accordé au personnel, sous les modalités suivantes, une indemnité forfaitaire pour l'entretien des vêtements de travail :
  - pour les membres du personnel de la cellule technique et de l'arsenal qui n'ont pas la possibilité d'entretenir leurs vêtements de travail sur le lieu de travail : 0,80 euro par jour de travail presté ;
  - pour les membres du personnel du service de nettoyage interne et externe et les autres membres du personnel qui n'ont pas la possibilité d'entretenir leurs vêtements de travail sur le lieu de travail : 0,40 euro par jour de travail presté.

## **8. Personnel – Modification du règlement de travail**

Le Conseil,

### Contexte

Le règlement de travail a été adapté pour la dernière fois par le Conseil de l'action sociale le 22/01/2021 et par le Conseil communal le 23/01/2021.

### Fondements juridiques

- Articles 40 et 41 du décret sur l'administration locale

- Règlement de travail du personnel de la commune et du CPAS (adapté pour la dernière fois par le Conseil de l'action sociale le 22/01/2021 et par le Conseil communal le 23/01/2021)

### Motivation

L'adaptation du règlement de travail s'impose étant donné que les membres du personnel doivent disposer d'informations exactes :

- Un certain nombre d'horaires sont adaptés en fonction de la nouvelle situation de travail, e.a. pour les chefs de travaux et chefs d'équipe du service technique, l'équipe de nettoyage travaillant sous le régime des titres-services et les gardiens de la paix.
- Dans les annexes 1 et 2 au règlement de travail, un certain nombre de données utiles sont corrigées et quelques horaires sont ajoutés et supprimés.
- Le règlement actuel en matière de télétravail a été évalué (annexe 8 au règlement de travail). Le télétravail contribue à un meilleur équilibre entre travail et vie privée, réduit le stress et augmente le sentiment de confiance et la motivation des membres du personnel. Le règlement est adapté pour tenir compte de ces objectifs.

### Avis et visa du service financier

- Avis de l'équipe de gestion (MAT) du 03/02/2021 : voir annexe
- Avis du comité supérieur de concertation du 25/02/2021 : voir le compte rendu du comité supérieur de concertation qui est joint en annexe. Quelques questions nécessitaient encore une discussion préalable au niveau de l'administration. Les réponses ont été transmises ultérieurement aux organisations syndicales par e-mail.

Vote public 10 conseillers n'ont pas voté (Armand Hermans, Louis Waxweiler, Marc Joseph, Annie Vanderhaegen, Bernard Carpriau, Carol Delers, Houda Khamal Arbit, Jacqueline Moreau, Arlette De Ridder, Guido Schollen)

### Décide

Article unique : Le Conseil de l'action sociale approuve les modifications suivantes au règlement de travail :

- Article 5 – Horaires

◦a) Administration, chefs de travaux et chefs d'équipe

(...)

Horaire des chefs de travaux et chefs d'équipe du service technique :

Plage flexible entre 7h00 et 8h00

Plage fixe du matin entre 8h00 et 11h00

Plage flexible du midi entre 11h00 et 13h00

Plage fixe de l'après-midi entre 13h00 et 15h00

Plage flexible entre 15h00 et 17h00

(...) Des horaires individuels sont possibles dans les limites des horaires existants en fonction des besoins du service et en concertation avec le membre du personnel.

- Article 5 – Horaires

◦c) Personnel de nettoyage travaillant sous le régime des titres-services

Horaires des membres du personnel du service de nettoyage :

Plage flexible entre 7h30 et 8h00

Plage fixe du matin entre 8h00 et 11h30

Plage flexible du midi entre 11h30 et 12h30

Plage fixe de l'après-midi entre 12h30 et 16h30

Plage flexible entre 16h30 et 17h00

Prestations d'une demi-journée de 4 heures entre 7h30 et 12h30.

- Article 5 – Horaires

- i) Service technique

(...)

Des horaires individuels sont possibles dans les limites des horaires existants en fonction des besoins du service et en concertation avec le membre du personnel.

(...)

En l'absence d'heures supplémentaires et de vacances annuelles, le déficit sera considéré comme une absence illégitime. Une avance sera alors prise sur les vacances de l'année civile suivante, et ce sous la forme de demi-journées ou journées entières standard. Cette avance convenue sera immédiatement déduite au début de l'année civile suivante.

- Article 5 – Horaires

- j) Gardiens de la paix

Les gardiens de la paix sont employés selon l'horaire variable suivant du lundi au vendredi :

Plage flexible entre 7h00 et 8h00

Plage fixe du matin entre 8h00 et 12h00

Plage flexible du midi entre 12h00 et 14h00

Plage fixe de l'après-midi entre 14h00 et 16h00

Plage flexible entre 16h00 et 18h00

Les prestations du lundi au vendredi entre 18h et 22h et les prestations le samedi représentent au total 9 heures par gardien de la paix employé à temps plein et par mois selon un roulement.

Le dimanche : de 9h30 à 13h selon un roulement.

- Article 7 – Enregistrement des présences

(...)

L'enregistrement peut se faire :

- au moyen du badge ;

- au moyen de l'ordinateur (encodage virtuel) ;

- par téléphone.

- Annexe 1 – Données utiles

- Ajouter Aïsha Bouchier aux personnes en possession d'un brevet de secouriste

- Supprimer Sarah De Keersmaecker en tant que déléguée syndicale

- Annexe 2 – Horaires fixes

- 2.3 Horaires du service de nettoyage – Ajout de 2 horaires :

Horaire 5 – Temps plein (38/38h)

Lundi 6h00 – 14h30 (8h)

Mardi 6h00 – 14h30 (8h)

Mercredi 6h00 – 12h00 (6h)

Jeudi 6h00 – 14h30 (8h)

Vendredi 6h00 – 14h30 (8h)

Horaire 14 – Temps partiel (19/38h)

Lundi 7h00 – 10h48 (3h48)

Mardi 7h00 – 10h48 (3h48)

Mercredi 7h00 – 10h48 (3h48)

Jeudi 7h00 – 10h48 (3h48)

Vendredi 7h00 – 10h48 (3h48)

## ◦2.3 Supprimer les horaires des gardiens de la paix

- Annexe 8 – Règlement de télétravail

### Article 1<sup>er</sup> : Objectif

Le présent document a pour objectif de passer des conventions claires en matière de télétravail. L'administration locale veut ainsi améliorer la flexibilité et l'efficacité. Le télétravail contribue à un meilleur équilibre entre travail et vie privée, réduit le stress et augmente le sentiment de confiance et la motivation des membres du personnel.

On entend par « télétravail » que le travailleur ne fournit pas ses prestations sur le lieu de travail habituel, mais s'acquitte de ses tâches en un autre lieu de son choix, et ce sous les conditions définies ci-après.

Le télétravail est une faveur et cadre toujours dans une relation de confiance entre le supérieur hiérarchique et le travailleur.

### Article 2 : Champ d'application

Ce régime s'applique uniquement aux travailleurs dont les tâches se prêtent à être réalisées à distance, et ce dans la mesure où la présence du travailleur sur le lieu de travail n'est pas requise par les besoins du service.

Les travailleurs peuvent prêter par mois au maximum 2/5<sup>e</sup> de leur durée du travail réelle sous la forme de télétravail. Cette mesure a pour but que les travailleurs restent suffisamment en contact avec le lieu de travail. Cela signifie :

- 38/38 2 jours par semaine
- 30,4/38 1,5 jour par semaine
- 19/38 1 jour par semaine

Des exceptions à ces règles peuvent être accordées par le chef de service. Le chef de service évalue à l'échelle de son service combien de travailleurs peuvent travailler en même temps depuis leur domicile. Il est tenu compte pour ce faire des concertations et réunions, de la continuité de la prestation de services (une présence physique est requise pendant les heures d'ouverture du guichet), des échéances à respecter, etc.

### Article 3 : Obligations du travailleur

3.1. Le travailleur adresse par e-mail sa demande de télétravail à son supérieur hiérarchique en précisant clairement quelles tâches seront réalisées, quand et où si elles le seront ailleurs qu'à son domicile. La demande doit être introduite au moins 24 heures à l'avance.

Le chef de service évalue si la demande peut être accordée. Les refus sont toujours motivés. Les demandes pour le jour même, sans que le travailleur ne se soit présenté sur le lieu de travail, doivent toujours être refusées. En cas de force majeure, le supérieur hiérarchique peut accorder une exception à cette règle.

3.2. Le travailleur avertit ses collègues par e-mail 24 heures à l'avance qu'il ne sera pas présent sur son lieu de travail habituel, en précisant comment il peut être contacté (téléphone – e-mail). Les appels du numéro de téléphone fixe du travailleur sont alors déviés vers son GSM de fonction.

3.3. Au début et à la fin de la fourniture de ses prestations, le travailleur doit s'enregistrer dans le système d'enregistrement du temps. Il en va de même pour la pause du midi, qui doit durer au moins ½ heure.

Le jour de télétravail s'assortit d'un code distinct dans le système d'enregistrement du temps. Le travailleur peut travailler depuis son domicile soit pendant 3h48, soit pendant 7h36 par jour. L'accumulation d'heures flexibles et/ou d'heures supplémentaires n'est pas possible, sauf si le chef de service demande explicitement à ce que des prestations supplémentaires soient fournies.

3.4. Le travailleur doit utiliser en bon père de famille le matériel mis à disposition par l'employeur (ordinateur portable, GSM, ...).

Les dispositions du règlement relatif à l'utilisation des appareils de communication (annexes 5 et 6 au règlement de travail) qui ont trait aux agissements interdits, au contrôle, aux dommages, à la perte et au vol, à la restitution et au droit d'usage, au droit de révision et aux sanctions, ainsi qu'aux droits et

obligations sont applicables, de même que les dispositions du règlement relatif aux moyens de communication et à la sécurité (annexe 7 au règlement de travail).

Le travailleur peut, moyennant l'accord du service ICT, utiliser ses propres appareils mobiles. Lorsque le travailleur travaille depuis son domicile, il a accès au serveur. Les aspects de sécurité requis sont alors pris en compte.

3.5. Le travailleur peut solliciter l'intervention de l'assurance contre les accidents du travail si le lien entre l'accident survenu et le travail peut être démontré.

3.6 Les documents contenant des données confidentielles, comme les dossiers de clients, les dossiers du personnel et autres ne peuvent pas quitter le siège de l'organisation. Dans le cadre du télétravail, le membre du personnel traitera les informations confidentielles en toute discrétion.

Article 4 : Obligations de l'employeur

4.1. L'employeur met pour la durée du télétravail un ordinateur portable et un GSM à la disposition du travailleur, pour autant que ce dernier n'en dispose pas encore dans le cadre de sa fonction.

Si le travailleur utilise ses propres appareils, il ne pourra pas prétendre à une indemnité de ce chef.

L'employeur ne sera pas non plus redevable d'une indemnité pour la connexion Internet du travailleur, sauf si ce dernier entre en ligne de compte pour une telle intervention en vertu du règlement relatif aux appareils mobiles (annexe 5 au règlement de travail).

4.2. L'employeur n'est pas non plus tenu au remboursement des frais consentis pour l'organisation du bureau à domicile et pour la consommation de chauffage, d'eau, etc.

4.3. L'employeur informe l'assureur contre les accidents du travail de l'organisation du télétravail.

Article 5 : Contestation

En cas de contestation concernant l'application du présent régime, le directeur général tranchera en dernière instance dans le cadre de ses compétences en matière de gestion journalière du personnel.

Sa décision sera motivée et fera l'objet d'un compte rendu à l'organe exécutif de l'administration.

Si un membre du personnel n'est toujours pas d'accord avec cette décision, il pourra introduire dans les 7 jours ouvrables un recours auprès de l'organe exécutif de l'administration.

### C. SEANCE A HUIS CLOS

**9. Agence immobilière sociale – Location d'un nouveau bien par l'agence immobilière sociale**

**10. Agence immobilière sociale – Location d'un nouveau bien par l'agence immobilière sociale**

Au nom du CPAS,

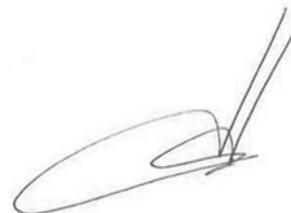
(s) Le directeur général

Audrey Monsieur



Le président du CPAS

Armand Hermans



La séance est levée à 22h30.

Le directeur général  
Audrey Monsieur

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a long horizontal stroke.

Le président du CPAS  
Armand Hermans

A handwritten signature in black ink, featuring a large loop on the left and a vertical stroke on the right.