



**CPAS**

**Plan stratégique  
transversal du CPAS de  
Fernelmont 2019-2024**

## **La déclaration de politique sociale :**

« Au vu de l'évolution de notre société, Il nous revient en tant que politiques, de soutenir fermement le CPAS dans les missions qui sont les siennes régies par la loi organique : « toute personne a droit à l'aide sociale et permettre à chacun de mener une vie conforme au respect de la dignité humaine ».

Les défis sont multiples autres les obligations régaliennes auxquelles nous répondons, nous devons faire face à une fragilisation d'une partie de la population : familles monoparentales, surendettement, vieillissement, difficulté d'accessibilité aux soins de santé, analphabétisme, politique d'accueil, difficulté d'accès au logement,....

Pour 2019-2024, nous apporterons notre soutien politique à l'équipe en place afin de leur permettre de poursuivre leurs missions dans de bonnes conditions, avec un contrôle budgétaire strict mais avec aussi les moyens nécessaires pour répondre aux besoins de notre population. »

### **Projets**

#### **Développer et pérenniser le taxi social**

Ce projet doit répondre à un besoin de plus en plus prégnant de notre population, de se déplacer, tant pour des raisons de santé, qu'administratives, sociales ou culturelles, besoins constatés également lors des consultations dans le cadre du PCDR et dans l'élaboration du plan communal de mobilité

En répondant, avec la commune, à l'appel à projet de la région dans le cadre du verdissement de la flotte automobile, nous espérons pouvoir bénéficier de deux véhicules dont au moins un électrique.

Les transports seront assurés tant par notre personnel que par des bénévoles, afin de répondre à un maximum de demandes.

#### **Suivi du projet Green Deal :**

Nous avons la chance de bénéficier d'une cuisine où sont préparés les repas pour nos citoyens et pour les écoles, nous réaffirmons notre souhait de la maintenir et au moins d'y conserver l'emploi actuel. Au travers de notre cuisine, nous souhaitons nous associer avec la commune, aux réflexions actuelles sur la nécessité de manger sain, équilibré et local. Nous sommes aussi conscients de notre rôle éducatif en la matière.

La gestion des déchets alimentaires doit aussi faire partie de nos réflexions.

#### **Politique du logement :**

Nous devons être en mesure d'offrir des logements de transit de qualité pour des familles en difficulté, ainsi que des logements d'accueil pour des demandeurs d'asile, nous devons veiller à maintenir le presbytère d'Hingeon en bon état et

poursuivre très activement les démarches d'acquisition de logements au sein de l'ancienne gendarmerie.

Les discussions avec le Foyer Namurois et l' AIS doivent également permettre d'accroître l'offre de logement social sur la commune.

Pour les personnes en difficulté, le rôle de notre tuteur énergie est primordial afin de les aider à gérer une part importante de leur budget. Ce travail doit se faire en étroite collaboration avec la commune (primes, actions ponctuelles,...)

### **Un soutien aux aidants-proches :**

Dans toutes nos démarches, nous devons identifier et soutenir les aidants proches, garants principalement d'un maintien à domicile sécurisé pour nos aînés. Une attention particulière doit être portée aux jeunes aidants proches scolarisés (soutien d'un frère ou sœur, parent,...)

### **Apporter un soutien psychologique :**

Au-delà des aides financières légales, un soutien psychologique serait très certainement nécessaire à certains pour permettre de faire face aux difficultés ponctuelles.

### **Politique des aînés :**

Faire face au vieillissement de notre population est un de nos défis les plus importants dans les deux décennies à venir. Nous n'avons pas de structure d'accueil publique mais une réflexion sur un accueil en maison communautaire avec un encadrement adéquat, devrait avoir lieu rapidement, mettre en place les conditions d'un maintien à domicile optimal doit aussi se faire en collaboration avec la commune et tous les professionnels de la santé (groupe de travail santé).

Nous devons assurer les conséquences de la mise en place de l'assurance autonomie et réévaluer la réponse à apporter aux bénéficiaires en termes de services ex aides ménagères.

### **Synergie CPAS-Commune :**

Au-delà de l'obligation légale, nous avons la volonté de formaliser de vrais échanges constructifs et informatifs entre les deux structures afin que dans toutes les décisions communales, un point d'attention soit porté aux citoyens en difficultés.

### **Conclusion :**

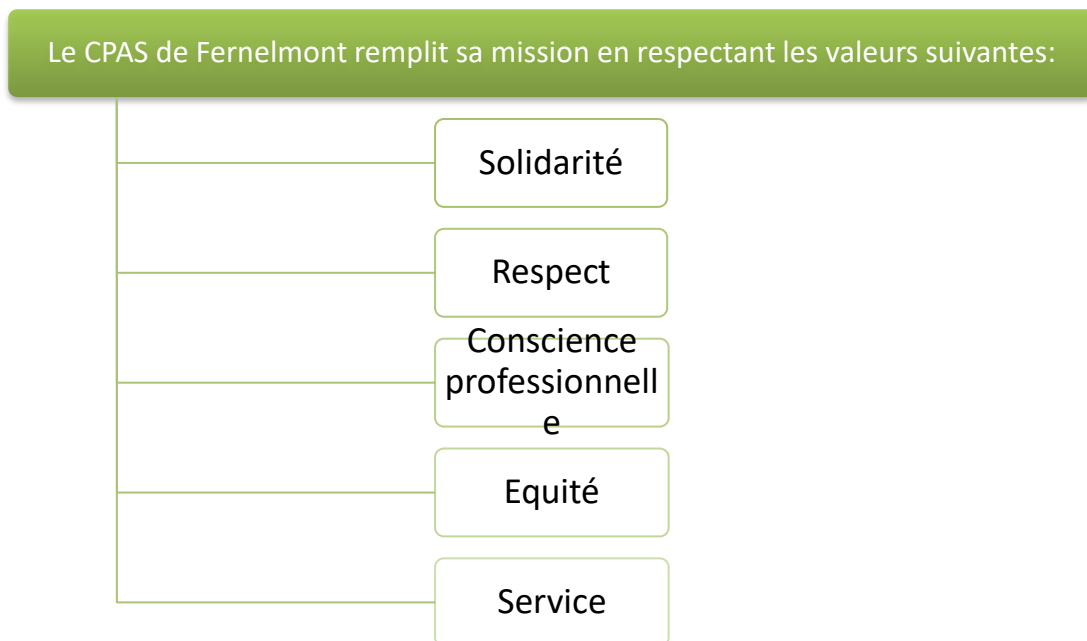
En tant que politique, nous devons veiller au respect de tous, sans jugement. Nous devons permettre à chacun d'avoir accès au logement, aux soins de santé, à la nourriture, à l'éducation, à une vie sociale satisfaisante et accès à la culture. »

# LA MISSION (Pourquoi nous sommes là)

Cette mission s'exerce dans la volonté d'agir préventivement et de remédier durablement aux difficultés rencontrées.

La dignité humaine passe par la recherche de l'autonomie des usagers : nous fournissons le poisson et nous leur apprenons surtout à pêcher.

## LES VALEURS



## LA VISION (Où voulons nous aller)

Depuis 2012, le CPAS dispose d'un nouveau bâtiment fonctionnel et accueillant. Le personnel et les usagers s'y sentent bien.

La population et les autorités, correctement informés de la teneur réelle du travail accompli par le CPAS, le reconnaissent à sa juste valeur et apprécient le travail réalisé.

Les projets sociaux sont ambitieux afin de rencontrer les vrais besoins de la population.

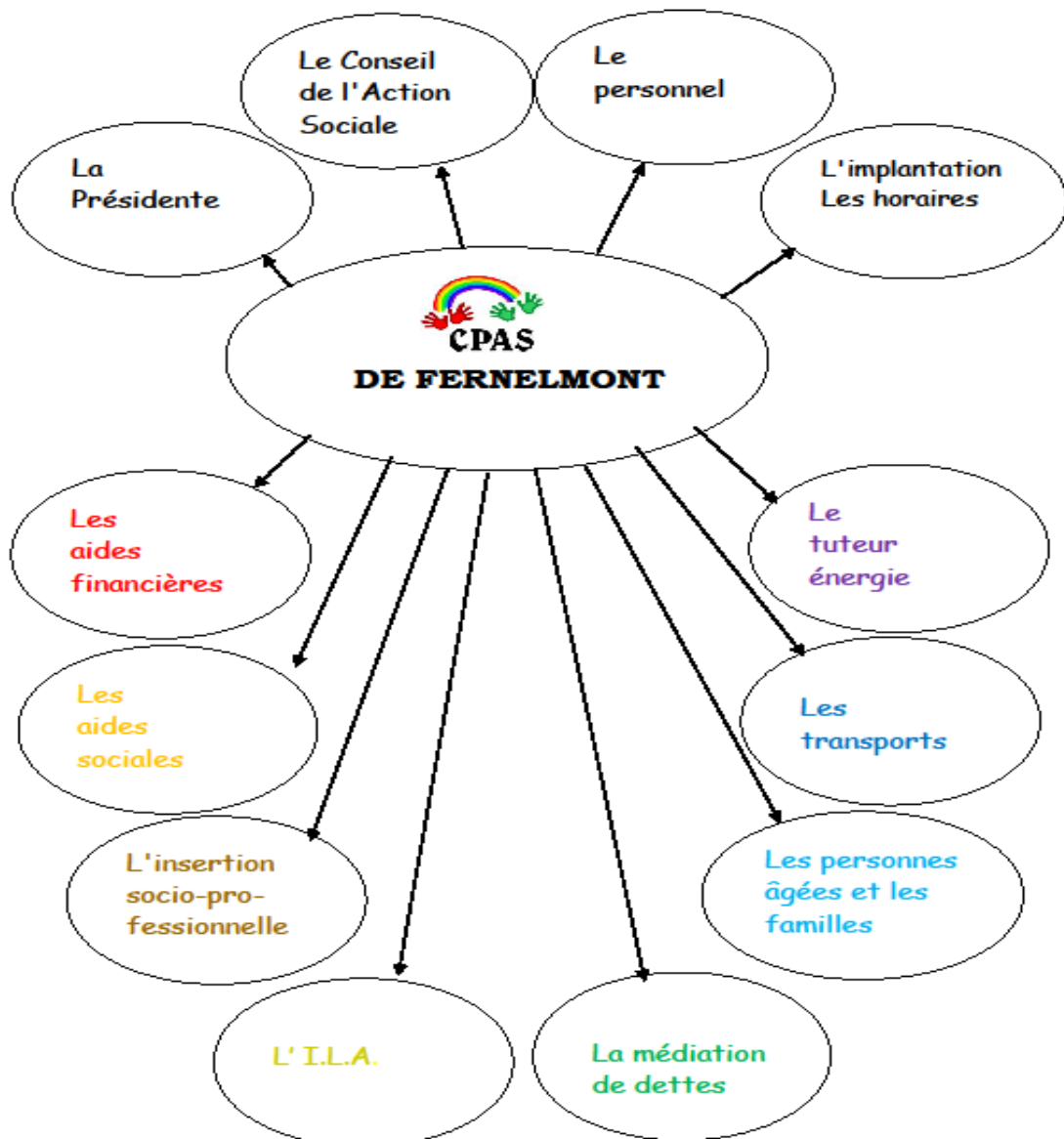
Les ressources humaines sont suffisantes, stables et confortées.

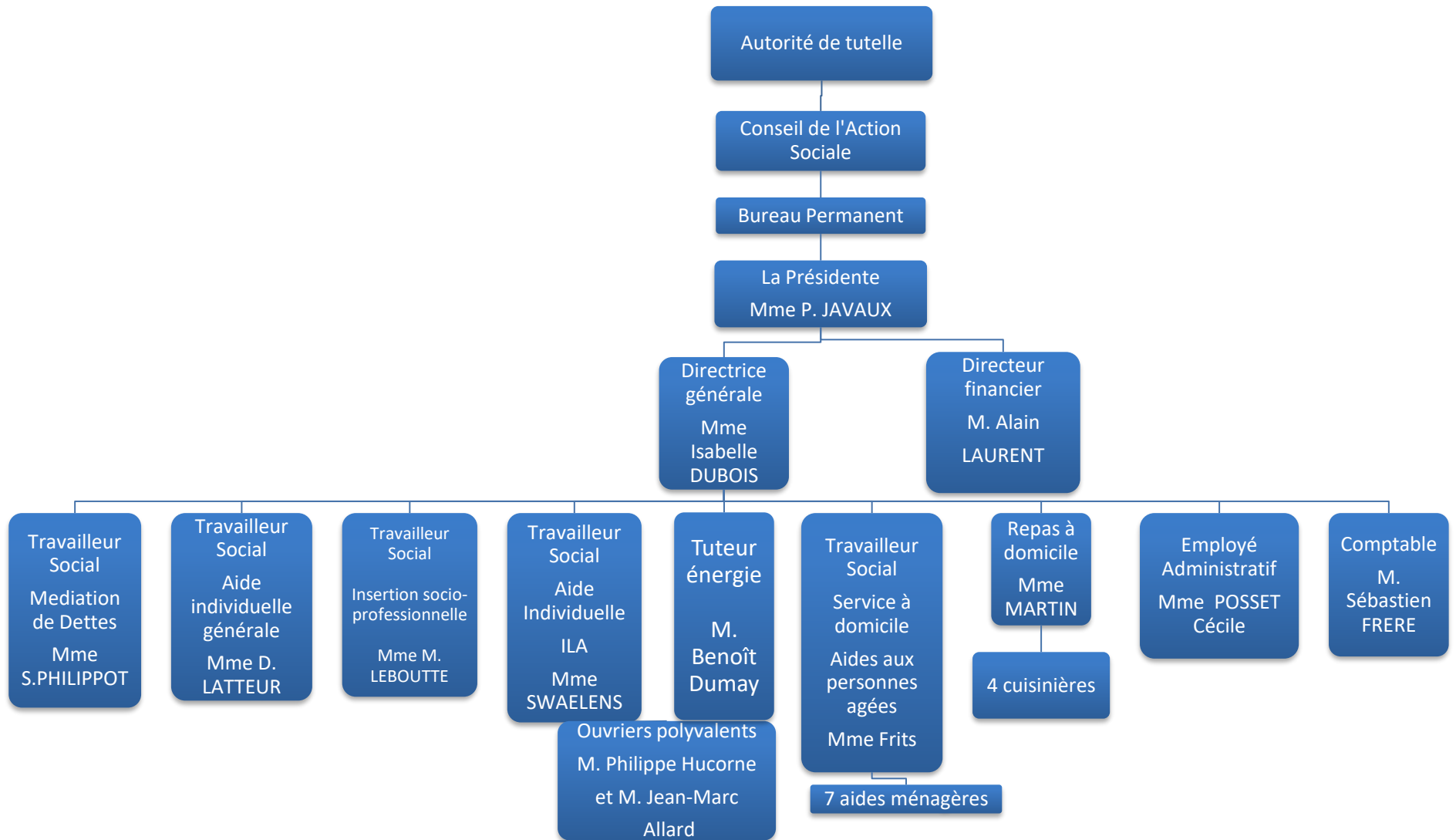
Le CPAS renforce sa dimension éducative et exemplative. Dans cette perspective, la prévention est développée.

Des procédures de communication sont définies et respectées.

Nous éprouvons un sentiment de mission accomplie, cependant nous aimerions être un CPAS qui répond en permanence le plus adéquatement possible aux besoins évolutifs de la population en vue d'assurer le maximum de dignité humaine.

Pour atteindre cet objectif, les services suivants ont été déjà mis en place :





Autorité de tutelle

Conseil de l'Action Sociale

Bureau Permanent

La Présidente  
Mme P. JAVAUX

Directrice générale  
Mme Isabelle DUBOIS

Directeur financier  
M. Alain LAURENT

Travailleur Social  
Mediation de Dettes  
Mme S. PHILIPPOT

Travailleur Social  
Aide individuelle générale  
Mme D. LATTEUR

Travailleur Social  
Insertion socio-professionnelle  
Mme M. LEBOUTTE

Travailleur Social  
Aide Individuelle  
ILA  
Mme SWAELENS

Tuteur énergie  
M. Benoît Dumay

Ouvriers polyvalents  
M. Philippe Hucorne  
et M. Jean-Marc Allard

Travailleur Social  
Service à domicile  
Aides aux personnes âgées  
Mme Frits

7 aides ménagères

Repas à domicile  
Mme MARTIN  
4 cuisinières

Employé Administratif  
Mme POSSET Cécile

Comptable  
M. Sébastien FRERE

## VOLET EXTERNE : DEVELOPPEMENT DES POLITIQUES

<u>DPS</u>	<u>Objectifs Stratégiques</u>	<u>Objectifs Opérationnels</u>	<u>Projets</u>
Soutien à l'équipe en place afin de poursuivre leurs missions régies par la loi organique avec un contrôle budgétaire strict mais avec aussi les moyens nécessaires pour répondre aux besoins de notre population	<b>Etre un CPAS « pilier social » de la commune de Fernelmont, renforcer son rôle premier dans l'action sociale locale</b>	<b>Maintenir une offre complète de services aux Fernelmontois et soutenir la solidarité, notamment en matière de mobilité</b>	Développer et étendre les activités du transport social
Au travers de la cuisine du CPAS, participer avec la commune aux réflexions actuelles sur la nécessité de manger sain, équilibré, local Maintien de la cuisine et du personnel du CPAS	<b>Etre un CPAS qui maintient un cadre de vie de qualité et durable</b>	<b>Définir un plan d'actions pour promouvoir l'alimentation équilibrée et durable dans les écoles dans le cadre du Green deal</b>	Adhérer à la chartre Green deal, réunion groupe de travail pour établir le plan d'actions et prioriser les actions dans le plan (Engagements Green deal)
Politique du logement Le CPAS doit être en mesure d'offrir des logements de transit de qualité pour des familles en difficulté, ainsi que des logements d'accueil pour des demandeurs d'asile et accroître l'offre de logement social sur la commune	<b>Etre un CPAS « pilier social » de la commune de Fernelmont, renforcer son rôle premier dans l'action sociale locale</b>	<b>Mieux répondre aux situations d'urgence en matière de logement</b>	Augmenter l'offre de logement de transit sur le territoire, notamment en partenariat avec le Foyer Namurois pour les logements de l'ancienne gendarmerie Acquérir un « garde-meuble » Maintenir le presbytère d'Hingeon en bon état pour les I.LA
Un soutien aux aidants-proches	<b>Etre un CPAS « pilier social » de la commune de Fernelmont,</b>	<b>Maintenir une offre complète de services aux Fernelmontois</b>	Travailler en collaboration avec les associations

	<b>renforcer son rôle premier dans l'action sociale locale</b>	<b>et soutenir la solidarité, notamment en matière d'aidants proches</b>	représentant les aidants proches, suivre et respecter l'évolution de leur statut, faire reconnaître ce statut par la population
Apporter un soutien psychologique	<b>Etre un CPAS « pilier social » de la commune de Fernelmont, renforcer son rôle premier dans l'action sociale locale</b>	<b>Maintenir une offre complète de services aux Fernelmontois et soutenir la solidarité</b>	Créer une permanence « aide psychologique » accessible à tous
Politique des aînés	<b>Etre un CPAS « pilier social » de la commune de Fernelmont, renforcer son rôle premier dans l'action sociale locale</b>	<b>Développer un projet global de l'encadrement des aînés face à la problématique du vieillissement de la population et du maintien à domicile</b>	Pour la fin de la législature, assurer un accueil collectif pour les aînés de type « maison communautaire » D'ici trois ans, avoir mis en place des services et des collaborations visant à maintenir les aînés à domicile
Synergie CPAS-Commune	<b>Etre un CPAS bien géré</b>	<b>Optimiser les synergies entre la Commune et le CPAS voire avec d'autres CPAS.</b>	Améliorer la communication entre les deux administrations, notamment en mettant en place un CODIR commun



## VOLET INTERNE : ADMINISTRATION GENERALE

<u>Projets</u>	<u>Objectifs Stratégiques</u>	<u>Objectifs Opérationnels</u>
AMELIORATION DE L'ADMINISTRATION	<p><b>1. Etre une administration moderne qui offre des services efficaces à ses citoyens et des modalités de travail cohérentes à ses agents</b></p>	<p><b><u>1.1 Améliorer les procédures et les outils de gestion du centre</u></b></p> <p>1.1.1 Formaliser les procédures de communication et de fonctionnement interne ;</p> <p>1.1.2 Implémenter les nouveaux outils du CRF en matière de GRH (notamment les descriptions de fonctions);</p> <p>1.1.3 Réaliser un cadastre des conventions ;</p> <p>1.1.4 Formaliser les procédures en matière de contrôle interne ;</p> <p>1.1.5 Développer des outils de contrôle interne ;</p> <p>1.1.6 Développer des tableaux de bords ;</p> <p><b><u>1.2 Optimaliser les finances du centre</u></b></p> <p>1.2.1 Sensibiliser les agents à la consommation d'énergie ;</p> <p>1.2.2 Formaliser les procédures relatives au recouvrement ;</p> <p>1.2.3 Assurer un suivi régulier de la consommation des crédits budgétaires ;</p> <p>1.2.4 Etablir un plan de gestion et l'adapter en fonction des changements ;</p> <p>1.2.5 Favoriser le recours aux marchés conjoints et renforcer la politique d'achats groupés ;</p>

		<p><b><u>1.3 Définir les valeurs de l'institution</u></b>  1.3.1 Définir les valeurs ;  1.3.2 Partager les valeurs et communiquer à leur sujet ;  1.3.3 Faire vivre les valeurs, leur permettre de devenir concrètes...  1.3.4. Permettre aux valeurs d'évoluer ;  1.3.5 Vérifier que les valeurs sont bien appliquées ;</p>
RESSOURCES HUMAINES	<p><b>2. Etre un CPAS qui développe une gestion optimale des ressources humaines</b></p>	<p><b><u>2.1 Veiller à ce que les compétences des agents répondent mieux aux besoins des services et aux évolutions de contexte externe ou interne connues ou anticipées</u></b>  2.1.1 Veiller à une communication optimale notamment en maintenant les réunions d'équipes (service-social-service administratif);  2.1.2 Recueillir les besoins et souhaits des agents et des chefs de service en matière de formation et affecter l'information relative aux formations au service du personnel ;  2.1.3 Élaborer une politique globale de formation (notamment structurer un plan de formation) ;  2.1.4 Organiser des intervisions et/ou supervisions notamment pour anticiper les conflits et gérer l'agressivité ;  2.1.5 Réaliser en collaboration avec les pompiers les formations EPI et les formations en secourisme ;  2.1.6 Planifier et assurer le transfert du savoir.</p>

<p>SERVICES</p>	<p><b><u>3. Être un CPAS tourné vers le citoyen qui dispose d'agents compétents, impliqués et motivés</u></b></p>	<p><b><u>3.1. Objectif opérationnel : Organiser des recrutements et engagements efficaces et efficients</u></b></p> <p>3.1.1. Gérer les départs prévisibles en anticipant les recrutements dans les 6 mois précédent le départ ;</p> <p>3.1.2. Adapter l'organigramme et le cadre ;</p> <p><b><u>3.2 Accueil et intégration des nouveaux agents</u></b></p> <p>3.2.1 Formaliser, compléter ou actualiser la procédure ainsi que les documents destinés à l'accueil du nouvel agent ;</p> <p>3.2.2 Préparer l'arrivée du nouvel agent</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Préparer l'environnement de travail</li> <li>- Informer les futurs collègues et les personnes concernées de l'arrivée du nouvel agent</li> <li>- Rassembler les documents et fournitures utiles</li> <li>- Planifier la première journée ;</li> </ul> <p>3.2.3 « Le premier jour »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accueillir</li> <li>- Communication des informations administratives, pratiques et professionnelles</li> <li>- Présentation de la mission du nouvel agent et des attentes de l'institution</li> <li>- Présentation de l'environnement de travail et remise du matériel</li> <li>- Présentation des collègues ;</li> </ul> <p>3.2.4 Intégration :</p>
-----------------	---	--



