

		Déclaration de Politique Sociale - DPS
Classement	I.1.1.3	Conseil de l'Action sociale
Version	1.0	
Date	3/4/25	

Table des matières

1.	Préambule.....	2
2.	Exercice du rôle de Conseiller de l'Action sociale et règles éthiques et déontologiques	2
3.	Le Programme Stratégique Transversal.....	2
4.	Les missions et les défis du CPAS.....	3
4.1.	Missions du CPAS telles que décrites par la loi	3
4.2.	Défis	3
5.	Action sociale coordonnée avec la Ville d'Enghien	5
6.	Objectifs stratégiques	5
6.1.	Être un CPAS qui permet à chacun de mener une vie conforme à la dignité humaine et vise l'accès aux droits fondamentaux dont un logement décent, l'insertion et l'émancipation sociale dans une société solidaire [axe action sociale]	5
6.2.	Être un CPAS qui met la personne au cœur de ses actions et renforce son accessibilité	9
6.3.	Être un CPAS qui propose des infrastructures adaptées et des services de qualité au sein de sa maison de repos (et de soins) (aînés – axe interne).....	10
6.4.	Être un CPAS qui favorise le maintien à domicile des aînés et lutte contre l'isolement social (aînés – axe externe)	10
6.5.	Être un CPAS qui répond aux besoins et attentes spécifiques des tout-petits et de leurs familles (axe petite enfance)	11
6.6.	Être un CPAS soucieux du développement durable	12
6.7.	Être un CPAS qui investit dans les synergies entre la Commune et le CPAS et collabore avec d'autres CPAS et entités	12
6.8.	Être une organisation publique qui se montre agile dans ses fondements et bienveillante envers son personnel	13
6.9.	Être un Conseil de l'Action sociale qui vise une gestion à long terme des missions, du patrimoine et de la gestion financière du CPAS	13
	Annexe.....	16

1. Préambule

La déclaration de politique sociale (DPS) du CPAS, tout comme le programme stratégique transversal qui en découle, est une nouveauté depuis 2019. En effet, cette déclaration trouve son origine dans les décrets wallons du 17 juillet 2018, l'un intégrant le programme stratégique transversal dans la Loi organique (L.O.), l'autre y intégrant le renforcement des synergies.

Ces décrets visent donc, pour l'un à « réaffirmer encore et toujours l'importance de consolider l'autonomie de l'institution CPAS et de renforcer son rôle d'acteur central des politiques sociales locales au bénéfice des personnes aidées » et pour l'autre à « développer un cadre facilitant les synergies entre commune et CPAS et les regroupements dans une double optique d'économie d'échelle et de performance ».

L'objectif à garder en ligne de mire est celui du maintien du service au citoyen, tout en prenant en compte les nouvelles orientations politiques communautaires, régionales et fédérales.

La DPS permet au Conseil de l'Action sociale d'exprimer ses intentions pour les 6 années à venir. Elle rassemble les principaux projets politiques le Conseil de l'action sociale entend poursuivre et développer sur la durée de la législature, ainsi qu'un volet budgétaire¹. La DPS n'est pas figée et pourra être réévaluée par le Conseil de l'Action sociale à la lumière de nouveaux défis et objectifs qui apparaîtraient en cours de législature.

Afin d'améliorer la visibilité du CPAS et de ses actions, la DPS est accessible au public et sera consultable sur le site du CPAS.

2. Exercice du rôle de Conseiller de l'Action sociale et règles éthiques et déontologiques

Les conseillers de l'action sociale sont élus par le Conseil communal et non par les citoyens. Les sièges sont répartis par groupes politiques, proportionnellement au nombre de sièges dont chaque groupe dispose au sein du Conseil communal.

Le Conseil de l'Action Sociale, installé le 9 décembre 2024, est constitué de 9 membres dont 6 femmes et 3 hommes, son Président étant membre du Collège communal. Le Bureau permanent est composé de 3 membres dont le Président, membre de droit. Les travaux du Conseil, du Bureau permanent et des comités spéciaux doivent se faire au bénéfice de la recherche d'équité dans l'octroi des aides aux personnes.

Les séances du Conseil de l'Action sociale se déroulent à huis clos, ce qui permet de traiter de manière confidentielle les matières relevant de la compétence du CPAS. Dans ce cadre, les membres du conseil s'engagent à respecter des règles éthiques et déontologiques indispensables à leur fonction durant toute l'exécution de leur mandat (voir Annexe : règles éthiques et déontologies). Le directeur général du CPAS peut agir à titre de conseiller en éthique.

3. Le Programme Stratégique Transversal

La déclaration de politique sociale est une impulsion pour construire un programme stratégique transversal (PST), outil de gouvernance pluriannuel qui reprend la stratégie développée par le conseil

¹ Cf. article 27ter. §1er de la Loi du 8 juillet 1976 organique des Centres Publics d'Action Sociale. La déclaration de politique sociale est valable pour toute la durée de la mandature sauf en cas d'adoption d'un nouveau pacte de majorité et de renouvellement complet du conseil de l'action sociale. - Décret du 28 mars 2024, art. 14.

de l'action sociale pour atteindre les objectifs stratégiques qu'il s'est fixés. Il se traduit par le choix d'objectifs opérationnels, de projets et d'actions, définis notamment au regard des moyens humains et financiers à disposition². Il sera adopté dans les 9 mois de l'installation du Conseil, soit en septembre 2025.

Le programme stratégique transversal repose sur une collaboration entre le Conseil de l'Action sociale et l'administration. Le conseil de l'action sociale a délégué la programmation stratégique au bureau permanent. Le Conseil de l'Action sociale prendra acte du programme stratégique transversal.

Tant le PST, et par ricochet la DPS, ne sont une démarche figée mais bien au contraire dynamique, amenée à évoluer dans le temps, visant également l'optimisation de l'allocation des ressources afin de garder la trajectoire budgétaire dans un contexte où les changements seront nombreux.

4. Les missions et les défis du CPAS

4.1. Missions du CPAS telles que décrites par la loi

« 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. Il est créé des centres publics d'action sociale qui, dans les conditions déterminées par la loi, ont pour mission d'assurer cette aide »³.

« Le CPAS a pour mission d'assurer aux personnes et aux familles l'aide due par la collectivité. Il assure non seulement une aide palliative ou curative, mais encore une aide préventive. Il encourage la participation sociale des usagers. Cette aide peut être matérielle, sociale, médicale, médico-sociale ou psychologique »⁴.

« Toute personne a droit à l'intégration sociale (DIS). Ce droit peut, dans les conditions fixées par la loi, prendre la forme d'un emploi et/ou d'un revenu d'intégration, assortis ou non d'un projet individualisé d'intégration sociale⁵. Les centres publics d'action sociale ont pour mission d'assurer ce droit⁶ ».

On y ajoutera la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours.

4.2. Défis

Les personnes qui ont recours à l'aide du CPAS sont de plus en plus nombreuses et présentent des profils de plus en plus diversifiés : personnes sans revenus sollicitant le droit à l'intégration sociale (DIS), autres allocataires sociaux n'arrivant pas à faire face, travailleurs précarisés, chômeurs en fin de droit aux allocations de chômage, ménages surendettés, étudiants en situation précaire, personnes âgées isolées en perte d'autonomie, demandeurs d'asile, personnes rencontrant des problèmes de santé mentale, etc. Désormais, le moindre accident peut amener chacun d'entre nous aux portes du CPAS s'il ne dispose pas d'un réseau d'entraide familial ou social.

La mission supplétive du CPAS par rapport à la sécurité sociale, telle qu'initialement prévue par le législateur en 1976 s'est intensifiée par les crises successives et les changements législatifs ayant pour conséquence de diriger les personnes vers le CPAS (restrictions en matière de droit au chômage et

² Lorsque le centre public d'action sociale décide de développer des synergies, telles que définies à l'article 26bis, § 5, il les intègre dans les objectifs stratégiques ou opérationnels du programme stratégique transversal. - Décret du 28 mars 2024, art.14.

³ Article 1^{er} de la Loi Organique des CPAS du 8 juillet 1976.

⁴ Article 57 de la Loi Organique des CPAS du 8 juillet 1976.

⁵ Obligatoire pour tout nouveau demandeur sauf raison de santé ou d'équité.

⁶ Article 2 de la Loi du 26 mai 2002 sur le droit à l'intégration sociale.

d'assurance maladie-invalidité, exclusions liées aux politiques d'activation subordonnant le droit à un comportement responsable, etc.).

Le CPAS vit, depuis plusieurs années, de nombreux changements :

- Augmentation importante du nombre de personnes sollicitant l'aide du CPAS d'Enghien. Un simple exemple : en 6 ans, une augmentation de 50% du nombre de bénéficiaires du RIS a été constatée passant d'environ 120 bénéficiaires en 2019 à environ 180 en 2024, avec un taux de variation annuel moyen du nombre de RIS de 12,53% contre 1,16% en moyenne en Wallonie ;
- Augmentation importante du nombre de jeunes se présentant au CPAS. A présent, environ 40% des bénéficiaires du CPAS d'Enghien ont moins de 25 ans, soit un ratio de 18,12 pour 1.000 habitants⁷ ;
- Une diversification du public avec, notamment, l'augmentation des aides apportées aux personnes ayant un emploi ou encore l'arrivée d'un public issu de l'immigration ;
- Une évolution législative importante visant l'activation des personnes.

Dans le cadre de ces mutations, les CPAS ont sans cesse été chargés de nouvelles missions opérationnelles, sans recevoir les moyens en adéquation de la part des autorités fédérales ou régionales. La communalisation de charges incombant autrefois à des niveaux de pouvoir est un fait indiscutable et son impact sur les finances locales constitue un point d'inquiétude que ne peut laisser insensible aucun élu enghiennois.

Si d'autres niveaux de compétences peuvent rejeter certaines de leurs missions sur le CPAS, celui-ci n'a quant à lui pas le choix. Il est le DERNIER à devoir garantir ce qui est un droit.

L'évolution du nombre de bénéficiaires et de leurs profils, le vieillissement de la population, les diverses crises (financières, sanitaires, géopolitiques, migratoires, etc.) sont les défis de demain. Les parcours de vie se complexifient et les enjeux de société liés à la précarité nous imposent de rester vigilants pour suivre ces évolutions et garantir une action sociale adaptée, et ce, rappelons-le, de manière à assurer à chacun la dignité humaine, mission première des CPAS.

C'est dans ce contexte que le CPAS doit donc assurer une aide permettant à chacun de mener une vie conforme à la dignité humaine, conformément à l'article 23 de la Constitution belge⁸.

Le CPAS a une obligation de moyens à mettre en œuvre en fonction de ses possibilités financières. La Déclaration gouvernementale mentionne que les CPAS seront financés en fonction de leurs résultats en termes d'insertion, selon un système de bonus-malus basé sur des paramètres qualitatifs et quantitatifs, qui n'est pas encore défini. Si elle se réalise, et comme l'indique la Fédération des CPAS, cette mesure pèsera sur la structure de financement des CPAS qui vont hériter des personnes les plus

⁷ Chiffres 02/2025 – SPP Intégration sociale (Wallonie : 23,84 pour 1.000).

⁸ Cf. article 23 de la Constitution belge : « Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine ». À cette fin, la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent, en tenant compte des obligations correspondantes, les droits économiques, sociaux et culturels, et déterminent les conditions de leur exercice. Ces droits comprennent notamment : 1° le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective ; 2° le droit à la sécurité sociale, à la protection de la santé et à l'aide sociale, médicale et juridique ; 3° le droit à un logement décent ; 4° le droit à la protection d'un environnement sain ; 5° le droit à l'épanouissement culturel et social ; 6° le droit aux prestations familiales.

éloignées de l'emploi, les exclus du chômage et les plus difficilement activables, et au même moment vont être financés selon les résultats liés à la remise à l'emploi durable de ces mêmes personnes. Ce conditionnement nouveau du financement pourrait induire une restriction dans les capacités d'octroi des aides sociales par les CPAS, au détriment des personnes les plus fragilisées. Par ailleurs, alors qu'ils sont déjà la seule institution tenue à un délai de rigueur, les CPAS deviendraient également l'une des seules institutions à être financée aux résultats. Comment s'engager quant à une obligation de résultats, s'agissant de situations soumises à des facteurs externes au CPAS (les profils complexes et accidentés, aux potentialités d'insertion durable parfois réduites, le comportement des personnes elles-mêmes et des éléments liés à l'évolution de l'environnement institutionnel et plus globalement sociétal, de l'enseignement à la formation ou l'accès à la santé) ? Cela signifie-t-il que les CPAS seront financés en fonction de résultats d'insertion que d'autres institutions n'auront pas réussi à réaliser ?

5. Action sociale coordonnée avec la Ville d'Enghien

La déclaration de politique sociale est en lien étroit avec le volet social de la Déclaration de Politique communale (DPC) et en particulier l'objectif « une commune qui se préoccupe des citoyens en difficulté et de la santé » et l'objectif de cohésion sociale au niveau de notre entité. Le CPAS, en tant qu'acteur central des politiques sociales, aura à cœur, pour soutenir socialement les personnes en difficulté comme repris dans la DPC, de renforcer la coopération, voire l'intégration, avec le service social de la Ville dans une optique d'efficacité et de moyens partagés.

6. Objectifs stratégiques

6.1. Être un CPAS qui permet à chacun de mener une vie conforme à la dignité humaine et vise l'accès aux droits fondamentaux dont un logement décent, l'insertion et l'émancipation sociale dans une société solidaire [axe action sociale]

Cela se traduit par les objectifs ci-dessous.

Accueillir toute demande par le service social général (DIS et aide sociale)

Le service social de première ligne examine toute demande et présente la situation au Conseil de l'Action sociale ou, en cas d'urgence, au Président. Pour ce faire, il organise une permanence plusieurs jours par semaine et peut effectuer des visites à domicile. Il assure ensuite un accompagnement en suivant les méthodologies les plus appropriées.

Il existe deux grandes catégories de demandes :

- Le droit à l'intégration sociale où il s'agit de vérifier si les six conditions d'octroi sont réunies⁹. Il peut prendre la forme d'un emploi et/ou d'un revenu assorti d'un Projet individualisé d'intégration sociale (PIIS)¹⁰ ;
- Les aides sociales complémentaires aux revenus existants qui requièrent une appréciation du Conseil ou du Comité spécial du service social (CSSS)¹¹. Celles-ci recouvrent différents

⁹ 6 conditions d'octroi : condition de résidence, condition d'âge, condition de nationalité, disposer des ressources insuffisantes, disposition à travailler, épuisement des droits aux prestations sociales et aux aliments.

¹⁰ Le CAS ou CSSS n'a pratiquement aucun pouvoir d'appréciation si ce n'est pour la disposition au travail et à un renvoi éventuel vers les débiteurs alimentaires. Le DIS est un droit objectif résultant de 6 conditions cumulatives.

¹¹ L'aide sociale est un droit davantage subjectif en ce sens où c'est le demandeur qui doit prouver son état de besoin dans le cadre de l'enquête sociale effectuée par le travailleur social. L'aide sociale constitue un régime résiduaire au regard des autres prestations sociales accordées. Elle s'articule autour du droit fondamental de « vivre conformément à la dignité humaine ». Le CPAS accordera l'aide la plus appropriée, qui s'appréciera en

domaines : frais médico-pharmaceutiques, hospitalisation, placement en maison de repos, santé mentale, assuétudes, énergie (chauffage, électricité, gaz, eau), logement (situation de sans-abrisme, paiement de caution ou loyer), intervention dans le coût de l'aide familiale ou de repas à domicile, aide alimentaire ou financière, frais scolaires, activités socioculturelles ou sportives, surendettement, demandeurs de protection internationale, pauvreté infantile, ...

La position des travailleurs sociaux, entre les souhaits des demandeurs qui sont face à eux et les prescrits légaux appliqués par le Conseil, constitue une charge psychosociale réelle. Face à des situations qui s'avèrent de plus en plus lourdes et complexes, ils doivent être soutenus dans leur mission à travers un dialogue régulier et l'élaboration de programmes de formation continue.

Les liens entre le service social général et les services d'insertion et de cohésion sociale seront renforcés.

Renforcer les moyens du service d'insertion socio-professionnelle et les collaborations avec les acteurs externes

Le Gouvernement récemment formé poursuit l'intention d'étendre le projet individualité d'intégration sociale (PIIS) à tous les bénéficiaires d'un revenu d'intégration (ou équivalent), à l'exception de ceux qui ne peuvent pas travailler pour des raisons d'équité ou de santé. Le PIIS n'est pas uniquement un outil d'insertion professionnelle mais également un outil d'intégration sociale au sens large (les objectifs poursuivis peuvent être de nombreux autres ordres que l'insertion à l'emploi).

Notre CPAS soutiendra, autant que faire se peut, l'activation sociale en visant à lever les obstacles sur la route vers l'emploi en collaboration avec les acteurs compétents. Dans ce cadre, la disposition au travail sera appréciée au cas par cas, en fonction des raisons de santé et/ou équité. Cela pourra comporter les actions suivantes :

- Accorder les moyens nécessaires à la mise en œuvre des PIIS et en évaluer les résultats, en tenant compte des aspirations du demandeur et de ses aptitudes, également pour poursuivre une formation ou des études ;
- Favoriser la remise au travail via le mécanisme de l'article 60 ou article 61 et rechercher de nouvelles collaborations avec le secteur privé ;
- Maintenir la subvention du CPAS à la régie des quartiers comme organisme de soutien à l'emploi (convention de partenariat) ;
- Renforcer la collaboration avec d'autres acteurs de l'insertion socio-professionnelle (FOREM, Agence locale pour l'emploi (ALE), etc.) et éviter le travail en « silo » engendré par un morcellement des compétences en matière d'insertion socio-professionnelle (en ce sens, poursuivre le travail du service Hope (coaching pour la recherche d'emploi), intégré depuis mai 2024 au CPAS et dont le public cible est plus large : les demandeurs d'emploi).

Accompagner le public « jeunes en difficulté » qui constitue une part importante du public du CPAS afin de favoriser son émancipation, son autonomie et son insertion sociale et professionnelle

- Les soutenir au long de leur cursus, en veillant à faire intervenir la solidarité familiale quand possible (l'intervention du CPAS envers les étudiants reste résiduaire).

fonction du cas d'espèce. Ceci inclut l'octroi d'avances sur les allocations sociales pour les personnes en état de besoin ex. salaire, pension, allocation d'insertion ou de handicap, etc. et leur récupération.

Encadrer l'accès au logement

Le CPAS gère 2 logements de transit, 3 logements d'urgence et 24 logements sociaux. Vu la saturation du secteur du logement public et les tarifs pratiqués par le secteur privé, nos logements sont quasiment toujours complets.

- Analyser la possibilité de développer des activités de prévention avant expulsion en fonction des moyens disponibles :
 - Encadrer le locataire avant que des problèmes deviennent insurmontables, une rupture avec son logement actuel à la clé ;
 - Accompagner les propriétaires privés et les locataires avant la fin de bail (médiation) ;
- Développer l'accompagnement social vers le logement ;
- Poursuivre et améliorer la mission légale liée aux expulsions ;
- Renforcer l'articulation avec le service social de la Ville afin d'encadrer les personnes en détresse dans leurs recherches et leur prodiguer des conseils en matière d'entretien, d'énergie, ... (accompagnement social, pédagogie de l'habiter, amélioration cadre de vie) ;
- Poursuivre les collaborations avec Haute Senne Logement et l'Agence Immobilière Sociale Promo-Logement ou des agences immobilières privées pour faciliter l'accès au logement public de bénéficiaires du CPAS et pour assurer ensemble un accompagnement des locataires en place de manière à réduire au maximum le nombre d'expulsions ;
- Analyser la possibilité d'installer des « tiny houses ».

Lutter contre la précarité énergétique

- Utiliser l'entièreté des subsides disponibles pour diminuer les charges énergétiques des ménages ;
- Evaluer le parc de logements du CPAS et envisager des améliorations énergétiques ou autres en fonction d'un plan d'investissement (voir ci-dessous) et/ou des partages d'énergie ;
- Etudier des collaborations rapprochées avec la Ville, notamment en pouvant faire appel à son expertise en matière d'accompagnement énergétique des ménages en fonction des nouvelles politiques de rénovation énergétique.

Lutter contre le surendettement à travers le recours au service de médiation de dettes et gestion budgétaire et des activités de prévention du surendettement (information et formation)

Fournir une aide alimentaire en collaboration avec nos partenaires

Le CPAS distribue les colis FEAD (Fonds européen d'aide aux plus démunis) aux ménages en difficulté. Cette aide essentielle sera maintenue et si possible diversifiée en participant à des projets innovants tels que des ateliers collectifs pour la préparation des repas sans gaspillage, équilibrés et à petit budget.

Des partenariats locaux seront conclus là où ils constituent une plus-value en termes d'efficience.

Développer un accueil de qualité des demandeurs de protection internationale et autres catégories d'étrangers en fonction de la nouvelle politique gouvernementale

- Répondre de manière adéquate aux normes d'accueil ;

- Evaluer régulièrement l'adéquation entre les besoins et le nombre de logements ;
- Promouvoir l'intégration des réfugiés en renforçant l'articulation et le continuum entre initiatives locales d'accueil et d'intégration « ILA-ILI » et en faisant appel à la solidarité des concitoyens pour les accompagner, notamment dans leurs démarches administratives.

Favoriser l'insertion sociale et culturelle

- Organiser des activités collectives d'insertion en fonction des besoins identifiés ;
- Poursuivre le travail en réseau pour favoriser l'insertion sociale et culturelle et y contribuer dans la limite de ses missions et de ses moyens ;
- Développer des partenariats avec des acteurs de l'insertion ;
- Poursuivre la collaboration avec le Nautisport afin de favoriser la pratique sportive pour un public précarisé ou éloigné de la pratique sportive ;
- Maximiser l'utilisation du système « Tickets Article 27 »¹² pour le public du CPAS.

Favoriser l'accès à la santé

- Poursuivre le travail en réseau pour favoriser la santé globale et y contribuer dans la limite de ses missions et de ses moyens ;
- Développer des partenariats avec des acteurs de la santé mentale ;
- Pallier les frais d'affiliation auprès des organismes assureurs et octroyer des aides à la santé quand nécessaire sur la base du rapport social ;
- En collaboration avec le service social de la Ville, travailler sur l'axe de prévention et promotion de la santé ; en matière d'assuétudes, relayer les campagnes de sensibilisation et prévention en partenariat avec les acteurs locaux.

Organiser l'aide de manière efficace

- Améliorer de manière continue les processus opérationnels à la base des décisions du CSSS et garantir la cohérence des décisions d'octroi dans un souci d'impartialité et d'équité ;
- Développer les collaborations internes entre services et lutter contre les ruptures de parcours¹³ ;
- Améliorer l'outil informatique du service social, permettant de rationaliser le travail et de gagner du temps ;
- Coordonner et développer l'action des différents services sociaux et la coopération avec la Ville ;
 - Renforcer la coordination sociale

¹² En référence à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, Article 27 a pour mission de sensibiliser et de faciliter l'accès à toute forme de culture pour toute personne vivant une situation sociale et/ou économique difficile.

¹³ Le parcours d'insertion sociale ou socio-professionnelle peut être jalonné de ruptures (rupture par changement d'institution de référence ex article 60, DPI-étrangers, mineurs-majeurs, rupture par un changement de services,...), préjudiciable pour la personne. Dès lors, il y a lieu d'être attentif et de travailler sur les « moments de passage » afin d'éviter ces ruptures.

- Dynamiser le réseau associatif/citoyen notamment
- Développer le bénévolat, y compris au sein du public du CPAS et comme outil de participation sociale ;
- Renforcer la concertation stratégique/programmatique et la coopération, voire l'intégration, avec le service de Cohésion sociale de la Ville (Plan de cohésion sociale, initiatives locales d'intégration, accompagnement au logement, autres projets, etc.) dans une optique d'efficacité et de moyens partagés.

6.2.Être un CPAS qui met la personne au cœur de ses actions et renforce son accessibilité

La personne doit rester au cœur de nos préoccupations et de nos actions, qu'il s'agisse :

- Des bénéficiaires dont l'activation reste le moteur de l'action au sein du Centre ;
- Des résidents de notre maison de repos ainsi que leurs familles ;
- Des enfants de notre crèche ainsi que leurs familles.

Pour y répondre, les objectifs suivants seront poursuivis ou renforcés :

- Améliorer de manière continue la qualité de l'accueil des personnes et l'accessibilité (e.a. permanences sociales) ;
- Informer le public et favoriser le recours aux droits :
 - Informer le public de toutes les formes d'aides que le CPAS octroie et des activités qu'il organise via différents canaux d'information dans un langage clair ;
 - Développer une stratégie de communication externe (site web, médias sociaux...) avec le soutien du service communication de la Ville ;
 - Créer, en collaboration avec le service social de la Ville, un guide social accessible à tous répertoriant l'ensemble des services associatifs et communaux impliqués dans l'aide à la personne (informer sur les initiatives de solidarité) ;
 - Procurer tous les conseils et renseignements utiles et effectuer les démarches de nature à procurer aux intéressés les droits auxquels ils peuvent prétendre dans le cadre de la législation ;
 - Mettre en œuvre le projet CPAS Online comme outil supplémentaire de demande en ayant une attention particulière à la fracture numérique et à la santé mentale des bénéficiaires. Par ailleurs, lors de situations d'urgence, le dialogue est à privilégier ;
 - Poursuivre la participation aux journées d'accueil des nouveaux résidents, ouvrir le CPAS lors d'une journée portes ouvertes etc.
- Valoriser
 - les parcours individuels au sein de notre institution en mettant en évidence les efforts des bénéficiaires/étudiants dans leur émancipation sociale¹⁴ dans le respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD) ;

¹⁴ par exemple pour les diplômés ou personnes en fin de formation soutenus par le CPAS ou encore la fin des parcours d'insertion des personnes disposant d'un contrat en article 60/61, ...)

- les dynamiques collectives (par exemple au sein du Service de médiation de dettes et d'insertion socio-professionnelle) ;
- Développer les valeurs de l'institution en lien avec ses missions sociales ;
- Favoriser la participation citoyenne de publics cibles, y compris à travers le développement d'actions sociales (stages pour enfants, etc.) ;
- Dans une optique d'ouverture, participer à toute action pertinente de la DPC relative à la jeunesse, telle que l'installation de bancs par la Ville dans le parc du CPAS.

6.3.Être un CPAS qui propose des infrastructures adaptées et des services de qualité au sein de sa maison de repos (et de soins) (aînés – axe interne)

La qualité des infrastructures, des soins, de l'accompagnement et des repas au sein de notre maison de repos et de soins doit continuer à évoluer en mettant les personnes au centre des préoccupations.

Cela se traduit par les objectifs suivants :

- Renforcer le respect des normes de la maison de repos (rénovation et travaux d'aménagement, air conditionné, sécurisation du site et accès, etc.) ;
- Favoriser l'accompagnement global de la personne (ex. renforcer le concept de « Maison de vie ») et l'autonomie (projets et activités diverses) ;
- Réaliser un audit qualité (y compris unité sécurisée) en y associant les résidents, le personnel et les familles ;
- Garantir les soins de santé adéquats ;
- Assurer une bonne nutrition et un plaisir alimentaire dans la cuisine de collectivité ;
- Maintenir/évaluer la labélisation de la cuisine comme cantine durable (Green deal) ;
- Respecter la dignité humaine et les droits fondamentaux (vote, culte, comité participation/résidents, projet de soins personnalisés) ;
- Développer les activités intergénérationnelles en place et en créer de nouvelles ;
- Poursuivre la réflexion sur les partenariats externes et la collaboration dans le secteur maison de repos ;
- Ouvrir la maison de repos vers l'extérieur (par exemple à travers le développement d'activités pour un public aînés, en fonction de l'obtention de subsides) ;
- Associer tous les acteurs (résidents, familles, membres du personnel) dans la vie de la maison de repos (conseil résidents etc.).

6.4.Être un CPAS qui favorise le maintien à domicile des aînés et lutte contre l'isolement social (aînés – axe externe)

L'analyse démographique à Enghien montre que le pourcentage de personnes âgées y est important, une tendance qui ne va faire que croître avec le vieillissement de la population qui représente un défi pour les pouvoirs locaux.

Le service de distribution de repas chauds à domicile existe depuis des années et présente une utilisation en baisse

Ces différents services occupent du personnel et représentent un coût important pour le CPAS. Toutefois, outre leur apport à la qualité de vie, leur coût est sans conteste moindre à celui qu'engendrerait un hébergement précoce en institution.

Le CPAS subventionne également l'asbl Aide et service à domicile Enghien & Environ (ASDE) pour les services d'aide et de soins à domicile (repas, aide familiales) depuis plusieurs années.

Le Conseil de l'Action sociale a pour objectif, même s'il ne s'agit pas d'une obligation légale, de maintenir les services à domicile existants et les améliorer, notamment grâce à des partenariats ou à l'utilisation de nouvelles méthodes de travail.

Cela se traduira par les objectifs suivants :

- Maintenir le soutien à l'asbl ASDE à travers la convention de partenariat existante ;
- Envisager toutes les pistes qui amélioreraient l'efficacité de service des repas à domicile dans l'intérêt des bénéficiaires
 - Poursuivre la promotion auprès des Enghiennois du service des repas à domicile afin de permettre au plus grand nombre l'accès à des repas de qualité à un prix raisonnable et ainsi permettre le maintien à domicile et la rupture de l'isolement social ;
 - Continuer à rechercher des partenariats avec d'autres collectivités ou d'autres communes/CPAS voisins afin de fournir un service de qualité au plus grand nombre et diminuer le coût pour l'ensemble des bénéficiaires.
- En fonction de l'obtention de subsides, développer les activités d'accueil et de loisirs de jour ;
- Instaurer une coopération entre la Maison de repos et le conseil consultatif des aînés (DPC) ;
- Renforcer la coopération entre le service social maison de repos et le service social général et le service de médiation de dettes pour tous les résidents « code A » (indigents CPAS) et les résidents en Règlement collectif de dettes.

6.5.Être un CPAS qui répond aux besoins et attentes spécifiques des tout-petits et de leurs familles (axe petite enfance)

Cela se traduira par les objectifs suivants :

- Poursuivre la mise en œuvre de la réforme des milieux d'accueil de la petite enfance de 0 à 3 ans (MILAC) en fonction du tempo du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, y compris l'axe « qualité d'accueil » et normes d'infrastructure ;
- Accueillir les demandes d'urgence ;
- Améliorer l'outil informatique de la crèche permettant de rationaliser le travail et de gagner du temps, et s'insérer dans la démarche de développement de l'ONE ;
- Améliorer de manière continue le projet d'accueil ;
- Poursuivre la réflexion sur les partenariats externes et la collaboration dans le secteur crèche ;
- Maintenir et dynamiser la communication avec les familles et les associer les familles de manière participative à la vie de la crèche ;
- Mettre en œuvre le projet pluriannuel Accueil en transition écologique (ACTE - écocrèche).

6.6.Être un CPAS soucieux du développement durable

Contribuer à la gestion durable de notre pouvoir local en accord avec les Objectifs de Développement Durables (ODD).

Cela se traduira par les objectifs suivants :

- Viser les pratiques éco-responsables des services en matière de gestion/tri de déchets et la réduction des déchets ;
- Ambitionner d'être une administration éco-responsable et respectueuse de l'environnement (analyse des coûts énergétiques, poursuite de la dématérialisation des processus de travail, lutte contre la consommation de papier et pour l'impression raisonnée, etc.) ;
- Développer une politique des achats responsables (à chaque fois que possible, intégrer au sein des marchés publics des critères relatifs aux aspects équitables et durables des services, biens et travaux à commander). Par rapport à la fourniture de denrées alimentaires, le critère de circuits courts et de productions locales sera si possible favorisé (green deal) ;
- Le travail de gestion énergétique du patrimoine du CPAS est à poursuivre en synergie avec la ville. Ainsi, dans l'évaluation pluriannuelle du patrimoine du CPAS, le recours à des dispositifs économiseurs ou producteurs d'énergie sera systématiquement envisagé, dans la continuité de l'audit énergétique réalisé en 2018 (amélioration de la performance énergétique des bâtiments du CPAS, production d'énergie renouvelable, partage d'énergie) ;
- Envisager de réduire la consommation d'eau de la buanderie centrale à travers l'installation de citernes d'eau de pluie ;
- Évaluer la politique de mobilité vélo entre services et pour les petits trajets sur Enghien et proposer des évolutions.

6.7.Être un CPAS qui investit dans les synergies entre la Commune et le CPAS et collabore avec d'autres CPAS et entités

Le CPAS entretient des relations étroites avec l'administration communale. Les synergies entre le CPAS et l'administration communale et les autres entités communales doivent avoir pour objectifs :

- De garantir des services publics locaux de qualité ;
- De développer l'efficacité des services ;
- D'améliorer la communication entre les entités.

Chaque entité doit poursuivre ses missions propres tout en se posant, continuellement, la question d'une plus-value réciproque d'actions ou de projets menés collectivement.

Cependant, en ce qui concerne les fonctions support (informatique, ressources humaines, travaux, gestion des bâtiments, finances, communication), l'objectif est de poursuivre l'analyse des synergies entre les services des deux institutions, ce qui peut inclure le regroupement.

Des synergies entre les deux institutions doivent continuer à être développées, passent par des éléments concrets, comme par exemple (voir axes de la DPC et des rapports de synergie) :

- Participer à la réflexion des autorités communales concernant la régie foncière pour les logements et/ou les bâtiments de la Ville et du CPAS ;
- Renforcer les synergies entre les services travaux de la Ville et du CPAS ;

- Conclure différentes conventions de synergies : après celle concernant les marchés publics conjoints qui permet de systématiser autant que faire se peut les marchés conjoints pour l'ensemble des entités communales¹⁵, initier des conventions de synergie en matière de communication et d'informatique ;
- En termes de lien, favoriser les rencontres entre le personnel des deux institutions ;
- Poursuivre l'analyse concertée du dossier relatif à l'extension du Centre administration et donc le regroupement des services administratifs (et sociaux) des deux institutions, en fonction des possibilités de subventionnement.

6.8.Être une organisation publique qui se montre agile dans ses fondements et bienveillante envers son personnel

Il est nécessaire d'intégrer les changements du contexte de travail en CPAS dans la dynamique de travail et continuer de mettre les membres du personnel au centre de nos préoccupations.

Cela se traduira par les objectifs suivants :

- Continuer de mettre le bien-être au travail au centre des réflexions ;
- Favoriser un management bienveillant à travers, entre autres, des supervisions ou du coaching, ainsi qu'une communication fluide avec le personnel et sa valorisation ;
- Encourager la collaboration et l'autonomie au sein des équipes ;
- Assurer la formation continue des agents des services publics, véritable enjeu à l'heure où les législations applicables aux pouvoirs locaux se complexifient (plan de formation) ;
- Renforcer la communication interne ;
- Pérenniser l'emploi et mettre en place des mesures pour répondre à la pénurie de personnel ;
- Améliorer de manière continue les conditions de travail ;
- Favoriser les évolutions de carrière (notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de la fonction publique locale) ;
- Développer des mesures de prévention contre l'agressivité grandissante envers le personnel ;
- Mettre en place des mesures de gestion de l'absentéisme ;
- Mettre en œuvre une politique de réintégration au travail en répondant aux développements attendus à ce niveau (déclaration gouvernementale) ;
- Trouver une solution pérenne au manque de places pour le service social, répondant à des normes d'accueil et de sécurisation, et permettant la réalisation des missions telles que l'aide matérielle ou alimentaire.

6.9.Être un Conseil de l'Action sociale qui vise une gestion à long terme des missions, du patrimoine et de la gestion financière du CPAS

L'évolution rapide et importante de notre public et du contexte institutionnel nous oblige à toujours rester vigilants en ce qui concerne les réponses à apporter mais également à l'affectation des moyens

¹⁵ Pour chaque nouvelle dépense, envisager des achats groupés avec les Services communaux et les autres entités consolidées afin de générer des économies significatives.

dont nous disposons. Les CPAS ne peuvent pas vivre sur leurs acquis, leur environnement étant beaucoup trop changeant.

2025	RECETTES	DEPENSES	SOLDE
Budget ordinaire	25.084.550,77 €	25.084.550,77 €	0,00 €
Intervention communale	2.694.013,62 €	-	
Dotation exceptionnelle Cotisation de responsabilisation	1.194.448,98 €	-	
TOTAL IC + dotation 'cotisation'	3.888.462,60 €	-	
Budget extraordinaire	804.700,00 €	804.700,00 €	0,00 €

La Commune verse au CPAS une dotation visant à combler la différence entre les ressources dont dispose le centre et les dépenses nécessaires à l'accomplissement de ses missions. L'évolution de cette dotation doit pouvoir être alignée avec les objectifs de maîtrise du budget communal tels que définis dans la déclaration de politique communale 2025-2030 et doit prendre en compte la réalité du report de charges sur les pouvoirs locaux.

Le CPAS dépend aussi des subventions de plusieurs pouvoirs subsidiaires (régionaux et fédéraux) et mannes diverses (Aide à la promotion de l'emploi - APE, Maribel¹⁶, etc.). Notre CPAS sera particulièrement attentif aux effets des économies réalisées ou annoncées à d'autres niveaux de pouvoir (gel des indexations de l'enveloppe APE, réforme du Fonds des communes et Fonds spécial de l'aide sociale - FSAS, exclusion du chômage, révision de l'indexation salariale, etc.).

Des inconnues existent quant à l'évolution à long terme de la cotisation de responsabilisation et des tendances sociales. Le Conseil gèrera les finances de manière prudente et diligente et veillera à maîtriser le budget. L'utilisation de subsides sera optimisée.

Dès lors, les objectifs sont :

- Veiller à la récupération des créances dues envers le centre ;
- Utiliser la méthodologie du Budget Base Zéro (revue systématique de chaque dépense) ;
- Trouver des synergies avec les CPAS voisins ou d'autres entités pour dégager des économies d'échelle ;
- Mettre en œuvre les pistes de recommandations réalisées par le CRAC dans son étude conseil de novembre 2024 dont la communication régulière des consommations budgétaires aux organes délibérants ;
- Favoriser les investissements productifs pouvant avoir un effet notamment sur les budgets ordinaires ;
- Etudier des collaborations rapprochées avec la Ville, notamment en pouvant faire appel à son expertise en matière d'élaboration de plans d'économie d'énergie, de mise en place de dispositifs de partage d'énergie avec la Ville/le Nautisport ;
- Faire un inventaire des biens du CPAS, y estimer un plan d'investissement afin de permettre un rapport technico-économique de la pertinence de maintenir le bien dans le patrimoine et/ou d'investir dans de nouveaux projets.

¹⁶ Les employeurs reçoivent une intervention d'un Fonds Maribel social pour les coûts salariaux des nouveaux emplois. Ces fonds sectoriels spécifiques sont financés par le biais de moyens ONSS.

En conclusion, les défis qui nous attendent sont nombreux, la politique sociale en mutation perpétuelle, notamment en fonction des nouvelles orientations politiques européenne, fédérale, régionale et communautaire à l'issue des scrutins de 2024. Les intentions reprises dans cette déclaration ne sont donc pas figées et elles pourront être revues, adaptées ou améliorées en fonction de la situation sociale de notre Commune lors des 6 prochaines années. La réalisation du PST sera soumise à une évaluation régulière, également afin de répondre à et anticiper au mieux les défis à venir pour notre CPAS.

Annexe

Celles-ci sont reprises à l'article 53 du règlement d'ordre intérieur des organes délibérants du CPAS et incluent:

1. exercer leur mandat avec probité, loyauté, bonne foi, compétence, prudence, diligence, efficacité, assiduité, équité, impartialité et intégrité ;
2. refuser tout cadeau, faveur, invitation ou avantage en tant que représentants de l'institution locale, qui pourrait influencer sur l'impartialité avec laquelle ils exercent leurs fonctions ;
3. spécifier s'ils agissent en leur nom personnel ou au nom de l'institution locale qu'ils représentent, notamment lors de l'envoi de courrier à la population locale ;
4. assumer pleinement (c'est-à-dire avec motivation, disponibilité et rigueur) leur mandat et leurs mandats dérivés ;
5. rendre compte régulièrement de la manière dont ils exercent leurs mandats dérivés ;
6. participer avec assiduité aux réunions des instances de l'institution locale, ainsi qu'aux réunions auxquelles ils sont tenus de participer en raison de leur mandat au sein de ladite institution locale ;
7. prévenir les conflits d'intérêts et exercer leur mandat et leurs mandats dérivés dans le but exclusif de servir l'intérêt général ; ne pas utiliser à leur profit ou au profit de tiers des renseignements obtenus dans l'exercice de leurs fonctions officielles et qui, de façon générale, ne sont pas accessibles au public ;
8. déclarer avant la délibération ou le vote tout intérêt personnel dans les dossiers faisant l'objet d'un examen par l'institution locale et, le cas échéant, s'abstenir de participer aux débats (on entend par « intérêt personnel » tout intérêt qui affecte exclusivement le patrimoine du mandataire ou de ses parents et alliés jusqu'au deuxième degré ou par personne interposée) ;
9. refuser tout favoritisme (en tant que tendance à accorder des faveurs injustes ou illégales) ou népotisme ; ils remplissent leurs devoirs sans parti pris ;
10. adopter une démarche proactive, aux niveaux tant individuel que collectif, dans l'optique d'une bonne gouvernance ;
11. rechercher l'information nécessaire au bon exercice de leur mandat et participer activement aux échanges d'expérience et formations proposées aux mandataires des institutions locales et ce tout au long de leur mandat ;
12. encourager et valoriser le rôle et les missions de leur administration par toute mesure qui favorise la performance de la gestion, la lisibilité des décisions prises et de l'action publique, la culture de l'évaluation permanente ainsi que la motivation et la formation du personnel de l'institution locale ; veiller à offrir aux membres du personnel la formation et les opportunités de développement personnel dont chacun a besoin ; dans ce contexte, notamment dans leurs relations avec l'administration, ils veilleront :
 - au respect des missions de l'administration dont ils ont la responsabilité; s'abstenir de demander ou d'exiger de la part d'un membre du personnel l'exécution de tout acte ou toute abstention leur octroyant un avantage personnel direct ou indirect, ou octroyant un avantage à des individus ou des groupes d'individus dans le but d'obtenir un avantage direct ou indirect ;
 - à manifester de la considération à l'égard de toutes les personnes avec qui ils interagissent dans l'accomplissement de leurs devoirs. Ils font preuve de courtoisie, d'écoute et de discrétion à l'égard des personnes avec lesquelles ils entrent en relation dans l'accomplissement de leurs devoirs. Ils font également preuve de diligence et évitent toute forme de discrimination ;
 - au respect du personnel ;
 - à ne pas faire d'intervention directe au niveau du personnel, surtout en cas de conflit ;
 - à rester strictement dans une communication courtoise, franche, directe et précise dans le respect de leurs compétences et de leurs prérogatives ; adopter une attitude empreinte de

courtoisie, de respect et d'ouverture, de manière à assurer des échanges productifs, une collaboration fructueuse et un climat de confiance mutuelle, à agir avec équité et à éviter tout abus.

- à se présenter uniquement chez le directeur général pour demande d'informations ;
 - à ne pas utiliser les photocopieuses du CPAS ou tout autre bien du centre à des fins personnelles, même sous la forme d'une location ;
 - à ne pas utiliser les logiciels du CPAS directement liés aux compétences exclusives du personnel de cadre ;
 - visiter un établissement/service en vue d'inspecter ou de s'informer, de le faire avec l'autorisation préalable du président et/ou du directeur général ;
 - à s'abstenir d'exercer leurs fonctions ou d'utiliser les prérogatives liées à leur fonction dans l'intérêt particulier d'individus dans le but d'obtenir un intérêt personnel direct ou indirect (ex.: ramassage de procurations dans la maison de repos, ...) ;
13. encourager et développer toute mesure qui favorise la transparence de leurs fonctions ainsi que de l'exercice et du fonctionnement des services de l'institution locale ;
 14. veiller à ce que tout recrutement, nomination et promotion s'effectuent sur base des principes du mérite et de la reconnaissance des compétences professionnelles et sur base des besoins réels des services de l'institution locale ;
 15. être à l'écoute des citoyens et respecter, dans leur relation avec ceux-ci, les rôles et missions de chacun ainsi que les procédures légales ;
 16. s'abstenir de diffuser des informations de type propagande ou publicitaire qui nuisent à l'objectivité de l'information ainsi que des informations dont ils savent ou ont des raisons de croire qu'elles sont fausses ou trompeuses ;
 17. s'abstenir de profiter de leur position afin d'obtenir des informations et décisions à des fins étrangères à leur fonction et ne pas divulguer toute information confidentielle concernant la vie privée d'autres personnes ;
 18. respecter les principes fondamentaux tenant à la dignité humaine ;
 19. s'engager à respecter la discipline budgétaire et financière, gage de la bonne gestion des deniers publics, telle qu'elle est définie par la législation et la réglementation comptable en vigueur ;
 20. s'abstenir de tout acte destiné à détourner de leur objet et/ou les subventions publiques. S'abstenir de toute démarche dont l'objectif serait d'utiliser à des fins personnelles directes ou indirectes des fonds et/ou des subventions publics ;
 21. s'abstenir de faire obstacle à l'exercice d'un contrôle interne ou externe par les agents à qui cette mission a été confiée ;
 22. de respecter les dispositions de la loi du 11 juin 2002, de la loi du 17 juin 2002 et de l'arrêté royal du 11 juillet 2002, relatives au harcèlement moral ou sexuel à l'encontre du personnel ou d'autres membres du conseil de l'action sociale ;
 23. de respecter les dispositions de l'arrêté royal du 19 janvier 2005 relatif à la protection des travailleurs contre la fumée de tabac, et à l'interdiction de fumer dans les lieux publics.