

Communiqué de presse

Anderlecht, le 19 novembre 2021

Cher.e.s journalistes,
Beste journalisten,

Les instances décisionnelles du CPAS d'Anderlecht répondent aux revendications portées par le front commun syndical.

Suite à l'annonce de la grève du vendredi 19 novembre 2021, Mustapha Akouz, Président du CPAS, la direction ainsi que la délégation des représentants syndicaux en front commun se sont rencontrés ce jeudi 18 novembre afin d'aborder ensemble les revendications du personnel du CPAS d'Anderlecht.

Depuis l'arrêt de travail du 14 juin 2021, plusieurs actions ont été mises en place afin de diminuer la charge de travail du personnel tout en garantissant une continuité des services pour les usagers.

Récemment, 6 actions concrètes ont été prises dans ce cadre. Parmi celles-ci figurent l'engagement d'assistant.e.s sociaux.ales, l'engagement de profils managériaux, la réorganisation des équipes, l'amélioration de la gestion des "nouveaux dossiers", la simplification des révisions annuelles d'aide et le calcul de la charge de travail.

Renforcement et réorganisation des équipes

Face aux postes vacants et à l'augmentation de la charge de travail qui en découle, le Service des Ressources Humaines intervient de manière accrue afin d'augmenter les effectifs au sein du Service Social Général du CPAS. Au cours de ces quatre derniers mois, 8 nouveaux et nouvelles assistant.e.s sociaux.ales ont rejoint le CPAS. Actuellement, 7 procédures de recrutement sont en cours. En outre, le CPAS poursuit ses efforts en matière de recrutement et d'attractivité (prime télétravail, téléphone mobile de service, etc.).

En parallèle du recrutement d'assistant.e.s sociaux.ales, des profils managériaux sont également engagés afin d'encadrer les équipes d'assistant.e.s sociaux.ales et de répondre aux revendications relevées lors de l'arrêt de travail du mois de juin.

En outre, depuis le mois de novembre s'opère également une réorganisation du personnel en vue de combler les postes vacants et d'équilibrer la charge de travail qui en découle.

Actions organisationnelles

Depuis le mois d'octobre et ce afin de simplifier le travail des équipes et de répartir la charge de travail, les révisions annuelles des dossiers sociaux s'effectuent sur base d'une enquête sociale simplifiée. En d'autres termes, la procédure a été allégée avec priorité absolue de garantir un service optimal aux usagers et de diminuer la charge de travail du personnel social.

La gestion des "nouveaux dossiers" a, elle aussi, été améliorée afin d'établir une répartition des dossiers plus équitable au sein des différentes équipes du CPAS. Cette mesure a pour objectif de mieux répartir la charge de travail du personnel mais aussi d'accroître l'efficacité et la réactivité dans le traitement des nouvelles demandes.

Actions à venir

D'autres actions sont également en cours afin de mesurer objectivement la charge de travail du personnel social, d'améliorer la formation et la communication. Ces actions découlent d'une collaboration avec une organisation externe et indépendante qui a été sollicitée pour la réalisation de l'audit organisationnel et structurel.

De plus, depuis juin, plusieurs rencontres ont été organisées entre les membres du personnel et la direction du CPAS afin de rechercher, ensemble, des pistes d'amélioration des conditions de travail et des services de l'institution.

Toutefois, de tels changements et une telle analyse organisationnelle nécessitent du temps et ne peuvent être effectués en urgence.

CONTACT PRESSE

Laura Delforge

laura.delforge@cpas-anderlecht.brussels

0479/94.94.95

Cher.e.s journalistes,
Beste journalisten,

De besluitvormingsorganen van het OCMW van Anderlecht komen tegenmoet aan de door het gemeenschappelijk vakbondsfront naar voren gebrachte eisen

In aansluiting op de stakingsaanzegging van vrijdag 19 november 2021 zijn de heer Mustapha Akouz, OCMW-voorzitter, de directie, evenals de afgevaardigden van het gemeenschappelijk vakbondsfront in vergadering samengekomen om de eisen van het personeel van het OCMW van Anderlecht te bespreken.

Sinds de werkonderbreking van 14 juni 2021 werden diverse acties op touw gezet om de werkdruk van het personeel te drukken zonder de continuïteit van de dienstverlening voor de gebruikers in het gedrang te brengen.

Recent werden 6 concrete acties ter zake uitgewerkt. Die omvatten onder meer de aanwerving van maatschappelijk assistenten, de aanwerving van leidinggevende profielen, de reorganisatie van de teams, de verbetering van het beheer van "nieuwe dossiers", de vereenvoudiging van de jaarlijkse evaluaties van de steun en de berekening van de werklust.

Versterking en reorganisatie van de teams

In het licht van de opvallende vacatures en de daaruit voortvloeiende toename van de werklust, haalt de dienst Human Resources alles uit de kast om extra medewerkers binnen de Algemene Sociale Dienst van het OCMW aan te trekken. De laatste vier maanden werden voor het OCMW niet minder dan 8 nieuwe maatschappelijk assistenten aangeworven. Momenteel lopen er nog 7 wervingsprocedures. Bovendien zet het OCMW zijn inspanningen op het vlak van aanwerving en aantrekkelijkheid van de werkgever voort (telewerkvergoeding, dienst-gsm, enz.).

Naast maatschappelijk assistenten worden er ook leidinggevende profielen aangetrokken om de teams van maatschappelijk assistenten te omkaderen en tegemoet te komen aan de eisen die tijdens de werkonderbreking in juni naar voren werden gebracht.

Sinds november wordt bovendien werk gemaakt van een personeelsreorganisatie precies om de opvallende vacatures in te vullen en de daaruit voortvloeiende werklust evenwichtig te verdelen.

Organisatorische maatregelen

Met het oog op het vergemakkelijken van het werk van de teams en om de werklast beter te verdelen worden sinds oktober de jaarlijkse herzieningen van de sociale dossiers uitgevoerd op basis van een vereenvoudigd sociaal onderzoek. Met andere woorden, de procedure werd vereenvoudigd waarbij absolute voorrang werd gegeven aan een optimale service voor de gebruikers en een verlaging van de werkdruk voor de maatschappelijk georiënteerde medewerkers.

Ook het beheer van “nieuwe dossiers” werd bijgesteld zodat die eerlijker worden verdeeld over de verschillende teams van het OCMW. Bedoeling van die maatregel is om de werklast over het personeel beter te verdelen, maar ook om de doelmatigheid en reactiviteit in het verwerken van nieuwe aanvragen naar een hoger niveau te tillen.

Maatregelen voor de toekomst

Er staan nog andere acties op stapel om de werkdruk van de medewerkers die actief zijn op het sociale vlak objectief te meten, hun opleiding uit te diepen en de communicatie te verbeteren. Die acties zijn het resultaat van een samenwerking met een externe en onafhankelijke organisatie die werd aangesproken om een organisatorische en structurele audit door te voeren.

Sinds juni werden diverse meetings opgezet tussen de medewerkers en de OCMW-directie om samen mogelijke verbeteringstrajecten uit te werken voor de arbeidsomstandigheden en de dienstverlening van de instelling.

Dergelijke veranderingen en organisatorische analyses vragen echter tijd en kunnen niet in een, twee, drie worden doorgevoerd.

PERSCONTACT

Laura Delforge

laura.delforge@cpas-anderlecht.brussels

0479/94.94.95