

Toepassing van artikel 51 van het reglement van inwendige orde van de gemeenteraad. Interpellatie van M. OUALAOUCH, gemeenteraadslid, betreffende de waardering van het werk van het gemeentepersoneel.

M. OUALAOUCH donne lecture du texte suivant :

M. OUALAOUCH leest de volgende voor:

Vous le savez, Anderlecht compte près de 1.700 agents communaux qui font un travail quotidien indispensable au bon fonctionnement de notre commune.

Les agents de la Propreté qui s'efforcent de rendre l'espace public plus propre, les agents d'entretien qui préservent la salubrité des bâtiments communaux, les « Gardiens de la Paix » qui sont la base de la prévention dans nos rues, le personnel de l'enseignement qui travail jour après jour pour permettre aux enfants de s'instruire et de s'épanouir, les agents administratifs qui traitent nos demandes quotidiennes et l'ensemble des corps de métier que je ne saurais pas tous citer ici et qui permettent d'offrir un service public aux Anderlechtois.

La valorisation de toutes ces personnes passe par plusieurs vecteurs, on inclura dans ceux-ci le fait d'avoir à leurs dispositions l'ensemble des équipements nécessaires pour mener à bien leurs missions pour, par exemple, avoir une tenue adaptée aux températures pour les agents effectuant des missions en extérieur, ou encore un dispositif informatique efficace pour le traitement des demandes par les agents administratifs. La valorisation passe aussi par la communication, permettant ainsi à chaque agent de sentir que son travail a un impact positif sur le quotidien de milliers d'administrés et pour lui donner une raison de poursuivre ses missions de la meilleure des manières qu'il soit. La valorisation c'est aussi offrir un environnement de travail adéquat dans des locaux adaptés. La valorisation c'est, en résumé, reconnaître la valeur de chaque personne qui travaille chaque jour pour améliorer le quotidien des autres.

Vous ayant exposé cela, plusieurs questions se posent quant à la manière dont cette valorisation est appliquée au sein de notre administration communale.

- Qu'est-il mis en place pour permettre aux agents communaux de sentir que leur travail est essentiel ? Ont-ils des objectifs à moyen et court terme qui valorisent leur travail ?

- La possibilité est-elle donnée de mettre à leurs dispositions un mécanisme permettant de répertorier les problèmes du terrain ? Leur donne-t-on une place centrale dans l'évolution que doit prendre certaines décisions ?

- Les locaux de certains services sont assez vieillissant, pour ne pas dire, plus à l'air du temps, comme au sein de la Maison communale, des rénovations sont-elles prévues pour améliorer le cadre de travail ?

- Le matériel informatique, que ce soit les ordinateurs, les routeurs internet ou encore les dispositifs de prise d'empreintes, vont-ils être modernisés pour faciliter le travail des agents et améliorer l'efficacité du service rendu ?

- Certains agents communaux sont parfois amenés à devoir faire du bénévolat, mais de quelle manière ce bénévolat est-il valorisé ?

Madame l'Échevine COMER donne lecture du texte suivant :
Mevrouw schepen COMER leest de volgende tekst voor:

Waardering van het werk van ons personeel is inderdaad absoluut noodzakelijk voor hun welzijn. Het zorgt ervoor dat ze zich beter voelen in hun job, wat zeker ook ten goede komt aan onze bewoners en zoals u aangeeft, wordt waardering getoond door op verschillende domeinen te werken.

Wat betreft de niet-materiële waardering en institutionele erkenning, wordt een onderscheid gemaakt tussen:

Expliciete institutionele erkenning via regelmatige boodschappen van waardering die door het beleid of de administratie worden uitgedragen op sleutelmomenten (personeelsfeest, specifieke evenementen, interne communicatie via intranet en nota's van het managementteam).

De waardering van soms onzichtbare functies (netheid, onderhoud, groendienst, enz.) in de gemeentelijke communicatie: woorden van dank tijdens teamvergaderingen zodat medewerkers zich nuttig voelen en zin vinden in hun werk, aangevuld met begeleiding van de leidinggevenden via de ontwikkelcyclus.

De ontwikkelcyclus maakt het mogelijk om realistische doelstellingen vast te leggen die afgestemd zijn op de realiteit op het terrein.

Deze cyclus omvat vier gesprekken. Dit belet niet dat leidinggevenden daarnaast ook regelmatige gesprekken voeren om feedback te geven over de erkenning van het geleverde werk of om moeilijkheden op het terrein te bespreken. De cyclus laat toe om ondersteunings- of opleidingsnoden te identificeren en om projecties te maken op korte en middellange termijn.

Participatie van medewerkers en terugkoppeling van terreinproblemen.

Er bestaan verschillende kanalen:

- De vakbonden via het Overleg- en Onderhandelingscomité;
- de hiërarchische lijn;
- De Preventiediensten (intern en extern);
- de vertrouwenspersonen;
- de klokkenluider;
- De sociale dienst van het personeel (individuele gesprekken en collectieve begeleiding);
- Teamvergaderingen en vergaderingen van het managementteam.

De opvolging gebeurt via actieplannen (preventie, organisatie, opleiding). Alle betrokkenen werken vanuit een visie van continue verbetering en staan open voor nieuwe ideeën om het bestaande te verbeteren.

Gebouwen en werkomgeving

Wij kunnen enkel vaststellen dat er een gedeelde vaststelling is omtrent de veroudering van bepaalde gebouwen, met bijzondere aandacht voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de medewerkers.

Voor sommige gebouwen zijn verfraaiingswerken lopende. Daarnaast lopen studies en reflecties over de rationalisering van ruimtes en de optimalisering van het gebruik van de gebouwen.

Er zijn periodieke werkplekinspecties met preventiediensten, opmaak van rapporten en actieplannen; momenteel is ook een studie bezig naar de rationalisering van de werkruimtes

Aangepaste kledij in functie van de temperaturen en buitentaken: elke functie beschikt over een werk- en kledijpakket aangepast aan de taken en gevalideerd door de preventiediensten; een nieuwe overheidsopdracht is lopende.

Informatica-materiaal

Er is een geleidelijke vernieuwing van het informaticamateriaal in functie van prioriteiten en budgettaire beperkingen.

Er wordt gewerkt aan een harmonisering van de tools ("Microsoft 365", "Teams", intranet) en van de "Teams"-licenties voor alle medewerkers met toegang tot een pc (twee types: F3 en E3).

Vrijwilligerswerk van medewerkers

Vrijwilligerswerk kan nooit een vervanging zijn voor betaalde arbeid. Elke vorm van vrijwilligerswerk gebeurt dan ook binnen een duidelijk afgebakend kader (vrijwilligersstatuut, wettelijk kader, verzekering). Hiervoor bestaat een overeenkomst.

De Gemeente rekent niet op vrijwilligerswerk om haar diensten te laten functioneren.

M. OUALAOUCH :

Concernant le bénévolat, il serait intéressant de voir comment on pourrait malgré tout valoriser ce travail effectué, cela sur base de l'appréciation des agents communaux, afin que le travail apporté soit quand même qualitatif.