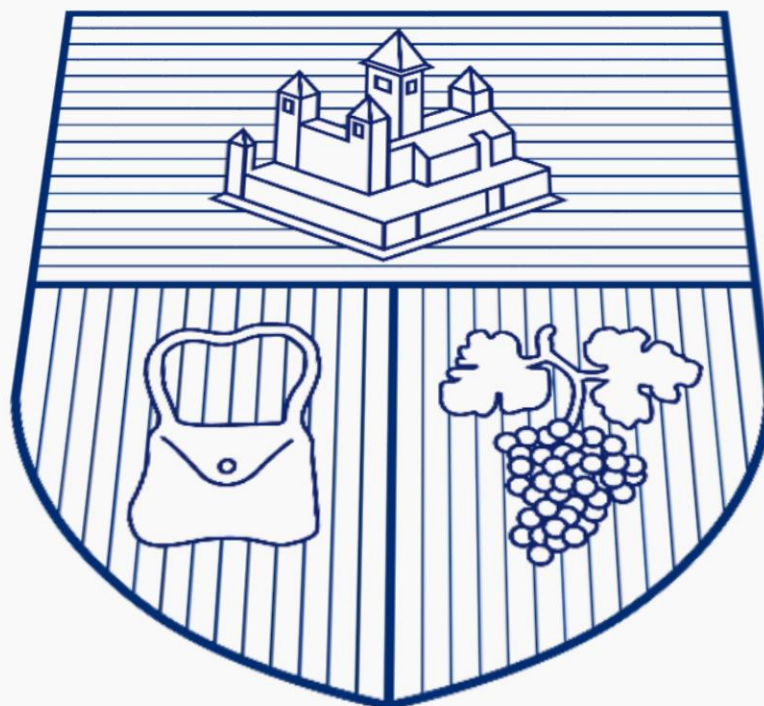


NOTE D'ORIENTATION & DE POLITIQUE BUDGÉTAIRE

2020



**SAINT-JOSSE
SINT-JOOST**

**ORIËNTATIENOTA &
BEGROTINGSBELEID**

NOTE D'ORIENTATION & DE POLITIQUE BUDGÉTAIRE 2020

2020

Cette note d'orientation trace à grands traits les axes politiques fondamentaux choisis par le Collège pour 2020 et qui impactent tout particulièrement les finances et le budget, qu'il s'agisse du financement général, de la fiscalité et des politiques transversales, dont la politique RH.

Le Collège promeut une administration publique au service du citoyen. Il veut la rendre accessible physiquement, par sa présence dans les différents quartiers de la Commune, mais également compréhensible de sorte que le citoyen puisse effectuer aisément ses démarches administratives et trouver l'information dont il a besoin dans ses attentes quotidiennes.

Dans cette optique, il continue d'encourager la modernisation et la transparence de l'administration dans le sens d'une responsabilisation accrue des départements dans la gestion et le suivi global des lignes budgétaires et des finances communales tout au long de la législature.

Une Gouvernance publique intégrée

Le Collège des Bourgmestre et Echevins veut développer les instruments d'une Gouvernance saine et responsable de la « chose » publique.

L'instrument principal de cette gestion est la « **Gouvernance publique intégrée** » (IPG)¹ à travers la mise en place de **Prestations de Services Intégrées** (ISD)² pour le citoyen.

Au-delà des mots, il s'agit d'une réelle volonté dont la concrétisation s'articule autour de plusieurs axes de travail en 2020.

Une Gouvernance publique intégrée au niveau des bâtiments communaux

En 2017, le Collège a acquis le bâtiment situé au 284 rue Royale. Ce bâtiment regroupe aujourd'hui des services apparentés : le Service de la Rénovation Urbaine (S.R.U.), le Service des Propriétés

1 IPG pour Integrated Public Governance.

2 ISD pour Integrated Service Delivery.

communales & du Patrimoine locatif (administration & maintenance), le Service de la Propreté publique, du Développement durable et de l'Environnement.

Afin de maintenir le patrimoine de la rue Royale en l'état, des entretiens et travaux de préservation sont prévus de manière continue, notamment pour les façades. Vu le caractère classé du site, des études préalables approfondies devront être entreprises et des autorisations particulières demandées.

La prise en compte systématique des impacts des décisions au niveau financier

Dès la conception d'un projet, son impact financier est mesuré tant pour sa réalisation que pour son fonctionnement futur. Par exemple, s'il s'agit de construire une nouvelle crèche, l'investissement est bien entendu budgété, un éventuel emprunt prévu mais on envisagera également dès le début son coût de fonctionnement tant en termes de personnel que de matériel ou de biens périssables.

Gestion internalisée du stationnement en voirie, du parking Scailquin, des Bains de Saint-Josse, etc.

Le Collège a pris la décision importante de reprendre la **gestion du stationnement en voirie** et du parking Scailquin. Les impacts en sont multiples au niveau financier, budgétaire (ordinaire et extraordinaire) et RH. Les dépenses ont été estimées sur base des dépenses réelles justifiées auparavant par les opérateurs privés qui avaient en charge ces divers pans de gestion.

Cinq nouveaux collaborateurs ont d'ores et déjà été engagés pour soutenir le travail de la Cellule Stationnement et deux autres ont fait l'objet d'une mutation interne. Par ailleurs, la reprise du contrôle du stationnement en voirie entraînera une série de dépenses d'investissement.

En ce qui concerne la réaffectation partielle du site du **Parking Scailquin** en équipement d'intérêt collectif, le projet permettra de donner une taille plus humaine au parking, qui sera dès lors davantage tourné vers les habitants. Par ailleurs, l'exploitation du site par la Commune entraînera une série de dépenses d'investissement.

La gestion **des « Bains de Saint-Josse »**, autrefois confiée à une asbl, a également été rapatriée dans le giron communal : la gestion et le fonctionnement des Bains de Saint-Josse ont été internalisés et intégrés au service des Sports de la Commune. Pour faire revivre ces « Bains » à l'ancienne, entièrement restaurés, et assurer leur accès dans des plages horaires étendues en soirées et les week-ends, Saint-Josse a engagé 13 personnes dont un directeur et des collaborateurs rémunérés « à la prestation ».

Enfin, en termes de gestion internalisée, il est prévu de créer une **Cellule interdépartementale** pour encadrer le projet de réaménagement des **salles Rogier**. Une étude pour l'aménagement de trois nouvelles affectations sera lancée : bureaux, salles de conférences et salles des fêtes et cérémonies.

Une Communication externe cohérente

La communication externe vient soutenir les efforts de Gouvernance publique intégrée en agissant selon trois axes principaux : l'identité communale, l'information et la participation citoyenne.

Le Collège veille par exemple à assurer une transparence importante de ses décisions à l'égard du citoyen. Ainsi, bien que les séances du Conseil communal aient été les premières en Région bruxelloise à faire l'objet d'une retransmission en direct en streaming, le Collège souhaite équiper la Salle du Conseil communal d'une installation sonore moderne, ce qui améliorera non seulement la tenue des séances mais également leur retransmission plus qualitative.

Il veillera par ailleurs à une plus grande rapidité dans la publicité de ses décisions (mise en ligne plus rapide des procès-verbaux du Conseil et, de manière générale, de tous les actes dont le citoyen doit avoir connaissance).

L'accent est également mis sur l'information du citoyen par rapport aux nouveaux projets communaux : une vidéo promotionnelle de **la Maison des Cultures et de la Cohésion sociale**, actuellement en construction, sera réalisée afin de fournir aux habitants toutes les informations utiles et nécessaires pour s'approprier le lieu et le projet.

Autre exemple, celui du « **Guichet primes** » dont l'action sera mise en valeur et étendue grâce à une communication appropriée.

Une citoyenneté réellement participative

Comme le souligne la Note de Politique générale de la législature, le Collège entend consolider une citoyenneté réellement participative.

Le Collège souhaite s'adapter aux défis et ressources des citoyens et engager avec eux une collaboration ancrée dans la réalité. A ce niveau, plusieurs projets seront initiés comme la Plateforme de démocratie participative ou « CitizenLab », l'amélioration du service au citoyen via internet, la mise en place de centres d'appel (en cas de crise par exemple).

Ceci se marque également dans certains grands projets d'investissements comme la rénovation du parc Saint-François où une consultation populaire a été lancée parallèlement aux études.

Enfin, dans toutes ses actions, le Collège entend renforcer la protection des données à caractère personnel dont les citoyens lui confient le traitement.

Une politique de subsidiation intégrée

Tant au niveau des dépenses que des recettes, le Collège promeut une politique de subsidiation intégrée.

Au niveau des **dépenses**, il s'agit de soutenir certaines ASBL ou associations, notamment culturelles, qui apportent aux habitants des services ou offrent des activités que la Commune ne peut elle-même

assurer tels que l'aide aux familles, l'accompagnement de personnes en situation de précarité, le soutien à la formation et l'emploi, etc.

Au niveau des **recettes**, il s'agit de rechercher et d'apporter un soutien et des financements externes comme les subsides et de les faire concourir à la réalisation de projets ambitieux comme par exemple la construction de la Maison des Cultures et de la Cohésion Sociale, la rénovation des équipements sportifs, etc. La méthode est ici de solliciter l'obtention de subsides à différents niveaux de pouvoir afin de réaliser les projets.

Dans cette optique, le Collège sollicite les compétences du personnel en accentuant la transversalité et la collaboration au service de la poursuite d'objectifs communs.

Une gestion RH en phase avec le marché du travail

Adopter une stratégie de recrutement en interne - mobilité du personnel - et en externe – recruter des profils nouveaux & politique de diversité -

Le Collège des Bourgmestre et Echevins poursuit sa stratégie de recrutement double qui consiste, d'une part, à rendre les différentes rémunérations des fonctions-clés ou métiers spécifiques³ raisonnablement attractives sur le marché du travail, à travers, notamment, la révision des statuts, pécuniaire et administratif, et l' (ré-)ouverture de grades adéquats comme celui d'expert. D'autre part il s'agit de recruter certains responsables de départements ainsi que des fonctions de « middle management ».

Le recrutement interne est privilégié afin de favoriser une évolution de carrière méritée, et complété, à défaut de la présence des compétences requises dans l'Administration, par des recrutements externes.

Le département juridique a par exemple été renforcé en décembre 2018 afin d'assurer un support plus efficace des différents services communaux.

Certains objectifs étaient déjà à l'agenda en 2019. Ils seront à nouveau poursuivis en 2020. Un nouvel organigramme devrait être entériné début 2020, ce qui permettra la révision du statut pécuniaire. Le grade de DRH a été créé courant 2019 et approuvé par le Conseil communal.

Le personnel communal forme un ensemble riche de cultures différentes en raison, principalement, de la diversité de la population tenodoise, dont une large partie des agents communaux fait partie, mais aussi en raison d'une application rigoureuse du principe de non-discrimination lors des recrutements externes.

3 Métiers spécifiques comme par exemple Gestionnaire réseau pour le département informatique.

Les subsides octroyés dans le cadre de l'**Ordonnance visant à assurer une politique de diversité**⁴ concernent environ 35 collaborateurs.

Il convient aussi de souligner que le service des Affaires sociales et de l'Égalité des Chances travaille actuellement avec la GRH et l'appui d'ACTIRIS, à la définition et la mise en place d'un « **plan diversité** », faisant écho au travail réalisé également en interne et portant sur la mobilité des agents communaux issus des quartiers de la Région de Bruxelles-Capitale dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale⁵.

Les mêmes départements ont participé à la mise en place d'une meilleure prise en compte et acceptation des handicaps au sein des personnels communaux, à travers des séances de familiarisation et de sensibilisation aux multiples handicaps que l'on peut rencontrer dans le monde professionnel, mais aussi à travers une formation donnée aux responsables de département.

Outre le handicap, 2018 et 2019 mettent aussi l'accent sur la diversité de « genre » et son acceptation. Des campagnes de sensibilisation sont menées en interne par le département Affaires sociales et Égalité des Chances.

Mettre en valeur les compétences internes existantes - développer les compétences par la formation avec un objectif d'excellence

Afin d'assurer et d'améliorer constamment le service à la population, le Collège met en place une politique solide de formation, dans trois directions principales.

Tout d'abord, la formation linguistique est régulièrement mise en avant et concerne principalement le néerlandais, mais également l'anglais et le français. Saint-Josse-ten-Noode étant une des communes bruxelloises où l'on retrouve le plus grand nombre de nationalités différentes, il appartient aussi à la Commune d'assurer à ses administrés une communication raisonnablement efficace afin de comprendre et traiter leurs demandes.

Par ailleurs, les compétences sont à la base des recrutements internes et externes. La réorganisation des services communaux passe nécessairement par une évaluation des compétences présentes, en interne, au sein de l'Administration.

Une fois un « bilan de compétences » interne réalisé et le nouvel organigramme entériné, un redéploiement du personnel communal pourra être réalisé et éventuellement complété avec des recrutements externes pour certaines fonctions clefs nécessitant un personnel compétent et expérimenté.

De façon générale, soulignons malgré tout que, dès à présent, les agents désireux d'être mutés le sont assez rapidement, après que toutes les précautions d'usage aient été prises⁶.

4 Ordonnance du 04.09.2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise (M.B., 19.09.2008), dite « Ordonnance Madrane ».

5 Sur base de données agrégées et selon une méthodologie scientifique.

6 Adéquation des compétences avec la nouvelle fonction, intégration à la nouvelle équipe, existence d'un remplaçant dont l'intégration à l'équipe est elle aussi réalisable, etc.

Notons également que le développement de nouvelles activités communales comme l'internalisation du contrôle du stationnement sur le territoire communal, la reprise de la gestion du parking Scailquin, des « Bains de Saint-Josse », etc. offriront de nouvelles opportunités de mobilité interne au personnel communal.

Dans un objectif d'excellence, le personnel pourra également mettre à jour et développer ses compétences par rapport à son profil, par la formation.

Rappelons à cet égard que la formation des directeurs et responsables de département gérant une équipe à trois niveaux a eu lieu en 2016. Elle concernait la gestion d'équipe, la gestion des conflits et la gestion des réunions et se donnait en deux parties. La seconde partie devait être donnée avant l'été 2017 mais n'a pas pu être organisée pour des raisons de discipline budgétaire : elle aura lieu en 2020 ainsi qu'une nouvelle session.

Renforcer la structure de l'administration par une politique raisonnée de statutarisation

La statutarisation du personnel contractuel de la Commune de Saint-Josse-ten-Noode suit la voie normale des besoins de l'Administration mais reste problématique. Elle passe par l'organisation régulière et méticuleuse d'examens spécifiques. Les conditions linguistiques préalables à la statutarisation restent les mêmes et les compétences du personnel en la matière ont peu évolué malgré les encouragements de l'Administration qui, depuis 2016, permet à ses agents de suivre des cours de néerlandais pendant les heures de travail à la Nederlands Academie afin d'obtenir le brevet « Selor ».

Cela étant, la mise en place du nouvel organigramme et les éléments qui en découlent déboucheront sur une série d'examens en 2020, en léger retard sur le programme initial. Ces examens porteront sur des fonctions de niveau A à E ; seul le grade B est envisagé pour la fonction de « payroller ». Nous avons bon espoir de mener à bien cette première vague de « fonctionnarisation » d'ici la fin de l'année 2020.

Octroi de primes et actualisation de la part employeur des chèques-repas

Une augmentation de la part employeur des chèques-repas a été réalisée en septembre 2018 (le montant est ainsi passé de 3,75€ à 5,75€), portant la valeur d'un chèque-repas à 7€ pour le travailleur, puis en octobre 2019, à 8 € (6,75 € pour la part employeur)

Parallèlement à ces évolutions, le 1^{er} janvier 2020 marquera le début d'une mesure très attendue, la semaine dite « des 4 jours ». La mesure bénéficiera au personnel de 55 ans et plus⁷ et sera appliquée selon différentes modalités décrites dans le « règlement relatif à la semaine de quatre jours », adopté par le collège et le conseil et actuellement soumis à l'approbation de la tutelle.

⁷ 130 collaborateurs sont dans les conditions.

Focus sur les Fonds de pensions

Le vieillissement de la population et la croissance démographique ont un impact financier important pour les communes.

Contrairement aux employeurs du secteur privé ou des autres niveaux de pouvoir, les administrations locales assument seules la charge des pensions de leurs agents nommés, sans intervention (structurale) de l'État fédéral. Il s'agit d'un microsystème de pension basé sur une clef de répartition entre statutaires actifs et pensionnés, les premiers cotisant pour les seconds.

Or le nombre de statutaires actifs au sein des communes est en chute depuis plusieurs années : aujourd'hui, un statuaire sur deux a au moins cinquante ans.

Ainsi, chaque année, la base de financement de ce microsystème s'amenuise davantage tandis que le nombre de pensionnés ne cesse, quant à lui, de croître.

Pour faire face à ce déséquilibre structurel et croissant, annoncé depuis plusieurs années, le gouvernement fédéral a impulsé l'adoption de la loi du 24 octobre 2011⁸ instaurant un nouveau modèle de pension pour les administrations locales.

Avant l'instauration de cette loi, deux sources de financement coexistaient : les cotisations de base et les réserves financières. Après épuisement de ces dernières, les communes n'ont eu d'autre choix que d'augmenter les cotisations de base.

La Loi de 2011 a réformé ce système et créé un seul « fonds solidarisé de pension » par un mécanisme de double cotisation : une cotisation de base assortie d'une cotisation de responsabilisation pour les communes « déficitaires » qui n'arrivent pas à faire face aux dépenses de pension de leurs statutaires par les seules cotisations de base.

A Saint-Josse, il a été décidé d'affecter un montant de 500.000,00 € dans un Fonds de réserve ordinaire afin d'anticiper les coûts exponentiels des charges relatives aux cotisations de responsabilisation qui exploseront entre 2020 et 2025.

En ce qui concerne les pensions des mandataires, il n'y a pas d'information supplémentaire quant à l'augmentation des charges. L'évolution des charges des pensions des mandataires suit donc son cours.

Rationalisation & efficience énergétique

Le Collège poursuit ses efforts de rationalisation des consommations énergétiques tant des bâtiments communaux que de la flotte communale (charroi).

Dans ce domaine, il oriente ses actions selon différents axes.

⁸ Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

La Commune a intégré la **centrale d'achat d'énergie** mise place par Interfin (Sibelga) ce qui lui a permis de faire une économie de 25 % sur l'ensemble de ses consommations énergétiques. Ce faisant, elle réalise également une économie d'échelle non négligeable en libérant son personnel du suivi des marchés d'achat d'énergie;

Dans le cadre du **programme NR CLICK (Sibelga)** qui permet de lancer des études (audit ou réalisation de dossiers d'exécution) et de faire du suivi d'exécution de travaux, la Commune a pu, en 2018, faire remplacer deux chaudières obsolètes (plus de 2 ans) importantes par des chaudières à condensation plus performantes. Ces travaux ont également permis de remplacer des vannes thermostatiques par des vannes institutionnelles et de séparer les circuits hydrauliques de la conciergerie, de l'école Delclef, de l'Académie des Beaux-Arts et de la Maison de jeunes, le Caveau.

Grâce à ce même programme, NR CLICK (Sibelga), la Commune poursuit le lancement et la mise à jour des audits énergétiques de tous les bâtiments (écoles, crèches, salles de sports, etc.) afin d'avoir une base de travail objective pour planifier les différents travaux de rénovation de l'enveloppe des bâtiments (isolation des toitures, remplacement des châssis, du système de distribution, de régulation et de production d'énergie, etc.).

Grâce au programme **SOLAR CLICK (Sibelga)**, la Commune a, en 2018, équipé de panneaux photovoltaïques le toit de l'école communale « Les Tournesols ». Ce dispositif permettra de réduire sensiblement les consommations énergétiques de cet établissement scolaire. Le surplus de production sera réinjecté dans le réseau.

Dans le cadre du Plan Triennal d'Investissement – URE⁹, les projets de mise en conformité électrique de l'école Henry Frick et du Lycée Guy Cudell ont été subsidiés à 100% en 2018. Les travaux d'exécution débutent en 2019.

La Commune va continuer à investir dans l'isolation des toitures des bâtiments communaux pour pouvoir étendre ce dispositif et continuer à réduire les consommations énergétiques (gaz et électricité).

Au niveau de **l'éclairage public** dont la gestion est assurée par SIBELGA, le Collège veille à impulser des tendances comme par exemple l'installation de nouveaux éclairages « au led » et « dimmables » sur les places et voiries publiques, avec possibilité de gestion à distance.

Enfin, au niveau du **charroi communal**, en réponse à l'Arrêté « Exemplarité » de la Région Bruxelles-Capitale du 15 mai 2014, la Commune de Saint-Josse-ten-Noode a entamé depuis 2015, le remplacement progressif de ses véhicules utilitaires (camionnettes, véhicules à 2 places pour conducteurs et inspecteurs de chantiers, et brigadiers, etc.) par des véhicules dont l'empreinte écologique est plus faible : véhicules électriques, CNG et hybrides.

Aujourd'hui, près de 37 % de la flotte communale roule grâce à l'électricité ou au gaz naturel, ce qui place la commune de Saint-Josse dans les communes bruxelloises les plus performantes par rapport

⁹ URE pour Utilisation Rationnelle de l'Energie.

aux objectifs de l'Arrêté qui prévoyait 20% de remplacement des flottes communales par des véhicules « durables » à l'horizon 2025.

Le Collège souhaite poursuivre dans cette voie et continuer à diminuer le nombre de véhicules à essence ou diesel.

Un environnement urbain partagé, propre & vert

Afin d'assurer aux tennoodois un cadre de vie sain, le Collège a mis la propreté des espaces publics au centre de ses préoccupations lors de la précédente législature.

Nouveau plan propreté

Il poursuit les efforts entrepris à travers le plan propreté communal 2013-2017 et initiera un nouveau plan pour la période 2018-2024.

Outre le « classique » **traitement des déchets**, la Commune maintiendra et même augmentera son offre de service d'enlèvement d'encombrants à domicile (649 en 2018) ainsi que les possibilités d'apport de déchets au parc à conteneurs communal (1400 inscrits en 2018). Remarquons de ce point de vue que Saint-Josse-ten-Noode est la seule commune bruxelloise à disposer d'un parc à conteneurs communal.

L'augmentation du nombre de corbeilles publiques et leur remplacement est envisagé, notamment pour les endroits peu desservis ; la vidange des corbeilles existantes est assurée deux à trois fois par jour.

En tant que « **gardienne de la voirie** », la Commune se doit de la maintenir en bon état de propreté, sécurité et salubrité : elle prend donc en charge son **nettoyage** quotidien ainsi que le coût du nettoyage des nappes d'hydrocarbures effectué par le SIAMU.

Les **effectifs** de balayeurs ont été revus à la hausse et adaptés à ces besoins afin d'assurer un nettoyage des voiries de 6h30 à 20h, 7j/7. La plupart des voiries sont ainsi balayées (au moins) deux fois par jour.

Dans un objectif de lutte contre les incivilités et de maintien de la propreté des espaces publics, le Collège projette l'installation en voirie et l'entretien journalier **d'urinoirs et/ou de toilettes publiques** par une entreprise spécialisée.

Des campagnes de curage des avaloirs seront réalisées une à deux fois par an ; des campagnes de « nettoyage en profondeur » de certaines rues dans le cadre d'actions ciblées (Journée Propreté, ...) seront également organisées.

Les opérations de **dératisation et de désinfection** sur demande des habitants ou des services communaux seront toujours assurés.

Le remplacement du **charroi** et des **équipements spécifiques** à la propreté publique se poursuivra. Les véhicules et machines bénéficieront de contrats d'entretien afin d'en assurer le maintien en état de fonctionnement continu.

Des **canisites** ont récemment été restaurés ; un futur « espace de liberté pour chiens » sera créé. Ils seront tous entretenus régulièrement.

Enfin, comme chaque année, **l'épandage hivernal** des routes, les nuits, week-ends et jours fériés sera pris en charge par une entreprise spécialisée. L'épandage de jour est quant à lui réalisé par le service de la Propreté publique qui commande les sacs de sel et les fournit également aux différents services et départements communaux demandeurs (administration enseignement, petite enfance, bibliothèques, prévention, ...).

Investir dans l'avenir – Education, Sport & Enseignement

Par rapport à la législature précédente, le Collège des Bourgmestre et Echevins poursuit sa ligne politique en matière d'accueil de la petite enfance, d'éducation et d'enseignement.

Au niveau des **crèches**, la Commune a doublé le nombre de places lors de la précédente législature : elle assume maintenant les coûts de maintenance des crèches existantes.

Nous rappelons ici que le nombre de places en crèche a évolué de manière très significative à Saint-Josse : nous sommes passés de 3 à 6 crèches francophones et de 1 à 2 crèches néerlandophones.

Le Collège se félicite de l'ouverture de la crèche « Les Comètes » début décembre dernier suite à l'octroi de l'autorisation de l'ONE pour une capacité d'accueil de 36 enfants de 0 à 3 ans. La période de familiarisation des enfants avec ce nouvel environnement se fait depuis l'ouverture : il y a d'ores et déjà 23 inscriptions et celles-ci continuent d'arriver.

Sur le plan de l'enseignement, l'accent est mis sur la **gratuité de l'école et de l'accueil extra-scolaire** : il s'agit là d'une véritable ligne de force du Collège pour les trois prochaines années.

Afin de progresser vers la gratuité de l'accueil extra-scolaire du côté néerlandophone, le Collège interviendra dans les frais de garde des enfants en âge scolaire à hauteur de 20% des frais demandés par l'asbl IBO De Buiteling qui s'occupe de l'accueil extra-scolaire (avant et après l'école) du côté néerlandophone et organise également des activités extra-scolaires qui expliquent que le service n'est pas entièrement gratuit. Cette intervention financière sera versée directement aux parents.

A partir de 2020, un système de **chèques scolaires** sera mis en place tant au niveau francophone que néerlandophone.

Enfin, au niveau **institutionnel**, tant du côté francophone que néerlandophone (SJAZ), la Commune fait partie, en tant que Pouvoir Organisateur, des organismes représentatifs de l'enseignement dont les cotisations augmentent, elles aussi.

Diverses autres cotisations sont également à liquider comme celle de la « Vlaamse Vereniging voor Bibliotheek ».

Au niveau sportif, le Collège poursuit son objectif **d'accessibilité du sport à tous**, quelle que soit sa condition sociale, son âge, son sexe, etc. afin d'en faire un véritable vecteur d'épanouissement personnel et d'intégration sociale porteur de valeurs positives.

Cette politique se matérialise à divers niveaux : au niveau financier par les « chèques sport », au niveau éthique à travers divers événements « fair play » comme « Carton rouge au racisme ! », l'« Iris-cup en partenariat avec la Région Bruxelles-Capitale, tous événements qui se dérouleront à la Salle Guy Cudell, Mandela, au Stade Georges Pêtre.

Actuellement le stade fait l'objet d'un projet ambitieux de rénovation de ses infrastructures afin d'accueillir le public et les sportifs dans des conditions optimales.

Un accent nouveau sera donné au sport pratiqué par les Seniors, les jeunes (via une journée multisport pour l'enseignement primaire tennodois), les femmes ainsi qu'à la pratique quotidienne du sport via par exemple un « parcours santé » au Square Félix Delhaye.

Au service de tous & toutes

Dans le cadre de l'élaboration du budget « généré » 2020 et pour la 4^e année consécutive, le Collège s'investit dans la problématique de l'égalité des chances également via de nouveaux projets et actions autour de la notion de genre. Citons entre autres :

- Le renforcement de la Plateforme de lutte contre les violences entre partenaires et familiales.
- La création d'un fonds de solidarité pour l'accueil d'urgence à l'intention des femmes en situation de violences.
- La diffusion de la nouvelle pièce de théâtre « Brut(es) de décoffrage » autour de la thématique du harcèlement.
- Le soutien à la « Bibliothèque en tous genres ».
- Le focus sur la Journée mondiale de l'Égalité des Chances.

Un tissu commercial local attractif

Le Collège entend poursuivre sa politique visant à soutenir le commerce local et de proximité d'une part à travers des rencontres régulières avec le commerçant et d'autre part via des braderies-brocantes dont l'organisation est désormais récurrente.

En 2020, deux braderies se tiendront dans la zone Brabant, une au quartier Méridien-Haecht et enfin deux de ces manifestations promotionnelles pour le commerce local auront lieu Chaussée de Louvain. Dans le même ordre d'idées, un Village de Noël sera organisé en partenariat avec les associations de commerçant sur la Place Saint-Josse durant les fêtes de fin d'année : de nouveaux commerçants de l'axe Louvain souhaitent améliorer cet événement.

La Commune a pris l'initiative de favoriser la visibilité des commerces horeca en autorisant du 1^{er} juin au 30 septembre, l'installation de terrasses saisonnières extérieures, étendues sur les parking en voirie.

Vu son précédent succès, la **brochure « Manger à Saint-Josse »** sera rééditée dans une optique « zéro déchets ».

Un **nouveau marché** sera inauguré en mai 2020, dès la fin des travaux Place Saint-Lazare.

Le 4 avril 2020, les tennodoises et les tennodois seront invités à prendre part aux festivités du Carnaval.

Afin de soutenir l'attractivité du commerce local, la commune reconduira en 2020 une **prime de 1.500 € pour la rénovation et l'embellissement des devantures des établissements commerciaux**.

Enfin, en mars 2018, le Conseil communal a approuvé les **primes à la relance et au soutien de l'activité économique**¹⁰ à travers les commerces, les artisans et l'horeca. Cette aide annuelle forfaitaire unique d'un montant de 2.000 € est octroyée aux commerçants qui subissent les désagréments de travaux d'utilité publique de plus de 60 jours.

¹⁰ Prime à destination des commerces en général, artisans & Horeca.

ORIENTATIENOTA

& BEGROTINGSBELEID 2020

2020

Deze oriëntatienota beschrijft globaal de fundamentele beleidslijnen gekozen door het College voor 2020, die in het bijzonder een impact hebben op de financiën en de begroting, zowel voor wat betreft de algemene financiering en de fiscaliteit als de transversale beleidsvoeringen, waaronder het HR-beleid.

Het College promoot een openbaar bestuur ten dienste van de burger. Zijn doel is om het bestuur fysiek toegankelijk te maken, door zijn aanwezigheid in de verschillende wijken van de Gemeenten, maar tevens toegankelijk op begripsniveau, zodat de burger vlot zijn administratieve formaliteiten kan regelen en gemakkelijk de informatie kan vinden die hij nodig heeft in het dagelijks leven.

Hiertoe zal het verdergaan met het aanmoedigen van de modernisering en de transparantie van het bestuur in de zin van een versterkte verantwoordelijkheid van de departementen bij het beheer en de globale opvolging van de begrotingslijnen en gemeentelijke financiën doorheen de gehele legislatuur.

Een geïntegreerd openbaar bestuur

Het College van Burgemeester en Schepenen wenst de instrumenten te ontwikkelen voor een gezond en verantwoordelijk Bestuur van de « openbare zaak ».

Het voornaamste instrument van dit beheer is het « **Geïntegreerd openbaar bestuur** » (IPG)¹¹ door het tot stand brengen van **Geïntegreerde dienstenprestaties** (ISD)¹² voor de burger.

Meer algemeen gaat het om een reële doelstelling waarvan de concretisering gericht is op verschillende werkpijlers in 2020.

Een geïntegreerd openbaar bestuur op het vlak van gemeentelijke gebouwen

In 2017 heeft het College het gebouw aangekocht gelegen in de Koningsstraat 284. Vandaag worden in dit gebouw verwante diensten samen ondergebracht : de Dienst voor Stadsvernieuwing (D.S.V.), de

11 IPG : Integrated Public Governance

12 ISD : Integrated Service Delivery

Dienst Gemeentelijke Eigendommen & Huurpatrimonium (administratie & onderhoud), de Dienst Openbare nethheid, Duurzame Ontwikkeling en Leefmilieu.

Teneinde het erfgoed van de Koningsstraat in stand te houden, worden voortdurend onderhouds- en bewaringswerken voorzien, met name voor de gevels. Gezien het beschermde karakter van de site zullen voorafgaande studies moeten worden uitgevoerd en bijzondere toelatingen worden gevraagd.

Systematisch in aanmerking nemen van de impact van de beslissingen op financieel vlak

Van bij het tot stand komen van een project, wordt de financiële impact ervan gemeten en dit zowel voor wat betreft de realisatie als de toekomstige werking ervan. Bijvoorbeeld, wanneer het gaat om de bouw van een nieuwe crèche, is de investering uiteraard gebudgetteerd, een eventuele lening wordt voorzien maar er wordt van bij het begin tevens rekening gehouden met de werkingskosten, zowel op het vlak van personeel als materiaal of bederfbare goederen.

Geïnternaliseerd beheer van het parkeren op de weg, parking Scailquin, Baden van Sint-Joost enz.

Het College heeft de belangrijke beslissing genomen om het **beheer van het parkeren op de weg** en van de parking Scailquin over te nemen. Dit heeft meerdere gevolgen op financieel, budgettair (gewone en buitengewone begroting) en HR-niveau. De uitgaven werden geraamd op basis van de werkelijke uitgaven die voorheen werden verantwoord door de privé-operatoren die verantwoordelijk waren voor deze verschillende beheersdomeinen.

Er werden reeds vijf nieuwe medewerkers aangeworven om het werk van de Parkeercel te ondersteunen en twee anderen werden intern overgeplaatst. Bovendien zal de overname van de controle op het parkeren op de weg een aantal investeringen met zich meebrengen.

Wat betreft de gedeeltelijke herbestemming van de **Parking Scailquin** tot uitrusting van collectief belang, zal het project de parkeergarage een meer menselijke maat geven, die dus meer gericht zal zijn op de bewoners. Daarnaast geeft de exploitatie van de site door de Gemeente aanleiding tot een reeks investeringsuitgaven.

Het beheer van de **« Baden van Sint-Joost »**, vroeger toevertrouwd aan een vzw, werd eveneens opnieuw aan de gemeente gegeven : het beheer en de werking van de Baden van Sint-Joost werden geïnternaliseerd en geïntegreerd in de dienst Sport van de gemeente. Om deze « Baden » van vroeger, die volledig gerestaureerd werden, te doen heropleven en om de toegang ervan tijdens de uitgebreide openingsuren 's avonds en in het weekend te verzekeren, heeft Sint-Joost 13 personen aangeworven, waaronder een directeur en medewerkers die « per prestatie » worden betaald.

Tot slot, wat het geïnternaliseerd beheer betreft, wordt voorzien om een **Interdepartementale cel** op te richten om het project voor de herinrichting van de Rogierzalen te omkaderen. Er zal een studie

worden gestart voor de inrichting van drie nieuwe bestemmingen: kantoren, conferentiezalen en zalen voor feesten en ceremonies.

Een coherente externe communicatie

De externe communicatie ondersteunt de inspanningen van een Geïntegreerd openbaar bestuur door te handelen volgens drie hoofdpijlers : gemeentelijke identiteit, informatie en burgerparticipatie.

Het College zorgt er bijvoorbeeld voor om een grote transparantie te verzekeren van zijn beslissingen naar de burger toe. Zo wenst het College, ook al zijn de zittingen van de Gemeenteraad de eerste die reeds live gestreamd werden uitgezonden, de Zaal van de Gemeenteraad uit te rusten met een moderne geluidsinstallatie, hetgeen niet enkel het verloop van de zittingen zal verbeteren maar tevens een meer kwalitatieve uitzending zal toelaten.

Daarnaast zal het college toezien op een snellere bekendmaking van zijn beslissingen (sneller online plaatsen van de verslagen van de Raad en, meer algemeen, van alle akten waar de burger van op de hoogte dient te zijn).

Het accent wordt tevens gelegd op de informering van de burger over de nieuwe gemeentelijke projecten : een promotionele video van het **Huis van Culturen en Sociale Samenhang**, dat momenteel wordt gebouwd, zal worden gerealiseerd teneinde de inwoners alle nuttige informatie te bezorgen die nodig is om zich de plaats en het project eigen te maken.

Een ander voorbeeld is het « **Premieloket** » waarvan de acties onder de aandacht zullen worden geplaatst en uitgebreid dankzij een aangepaste communicatie.

Een werkelijk participatief burgerschap

Zoals benadrukt in de Algemene Beleidsnota van de legislatuur wil het College een werkelijk participatief burgerschap versterken.

Het College wil zich aanpassen aan de uitdagingen en middelen van de burgers en met hen een samenwerking aangaan die verankerd is in de realiteit. Hiertoe zullen verschillende projecten worden gestart zoals het Platform participatieve democratie of « CitizenLab », de verbetering van de dienstverlening aan de burger via internet, de inrichting van oproepcentra (in geval van crisis bijvoorbeeld).

Dit blijkt ook uit bepaalde grote investeringsprojecten zoals de renovatie van het Sint-Franciscuspark, waarvoor parallel met de studies een volksraadpleging werd gelanceerd.

Tot slot wil het College in al zijn acties de bescherming van privé-gegevens vergroten waarvan de burgers hem de behandeling toevertrouwen.

Een geïntegreerd subsidiëringsbeleid

Zowel voor de uitgaven als de ontvangsten, bevordert het College een geïntegreerd subsidiëringsbeleid.

Wat de **uitgaven** betreft, is het de bedoeling om bepaalde vzw's of verenigingen, met name culturele, te steunen die diensten aanbieden aan de inwoners of activiteiten aanbieden die de Gemeente zelf niet kan verzekeren zoals de hulp aan gezinnen, de begeleiding van kwetsbare personen, de steun voor opleiding en tewerkstelling enz

Wat de **inkomsten betreft**, gaat het erom externe steun en financieringen te zoeken en aan te brengen zoals subsidies en deze te laten bijdragen tot de realisatie van ambitieuze projecten zoals bijvoorbeeld de bouw van het Huis van Culturen en Sociale Samenhang, de renovatie van de sportuitrustingen enz. De methode hier is om subsidies aan te vragen bij verschillende machtsniveau's teneinde de projecten te realiseren.

Hiervoor doet het College een beroep op de bekwaamheden van het personeel, door de transversaliteit en de samenwerking te concentreren voor het nastreven van gemeenschappelijke doelstellingen.

Een HR-beheer in lijn met de arbeidsmarkt

Invoeren van een interne aanwervingsstrategie – mobiliteit van het personeel - en extern aanwerven van nieuwe profielen & diversiteitsbeleid -

Het College van Burgemeester en Schepenen zet zijn dubbele aanwervingsstrategie verder, die enerzijds in bestaat om de verschillende lonen voor belangrijke functies of specifieke beroepen¹³ redelijk aantrekkelijk te maken op de arbeidsmarkt, met name door de herziening van de geldelijke en administratieve statuten, en de (her-)opening van aangepaste graden zoals die van deskundige. Anderzijds gaat het erom bepaalde departementsverantwoordelijken alsook « middle management » functies aan te werven.

Interne aanwerving krijgt voorrang teneinde een verdiende en volledige loopbaanevolutie te bevorderen, bij gebreke van aanwezigheid van de vereiste bekwaamheden binnen het Bestuur wordt overgegaan tot externe aanwervingen.

Het juridische departement werd bijvoorbeeld versterkt in december 2018 om een efficiëntere ondersteuning te verzekeren van de verschillende gemeentediensten.

13 Specifieke beroepen zoals bijvoorbeeld Netwerkbeheerder voor het departement informatica.

Bepaalde doelstellingen stonden al in 2019 op de agenda. Deze zullen in 2020 opnieuw worden nagestreefd. Begin 2020 zou een nieuwe organigram moeten worden aangenomen, waardoor het geldelijke statuut zal kunnen worden herzien. De graad van DHR werd in de loop van 2019 ingevoerd en goedgekeurd door de Gemeentelijke Raad.

Het gemeentepersoneel vormt een rijk geheel van verschillende culturen, voornamelijk door de diversiteit van de Tennoodse bevolking, waar een groot gedeelte van de gemeenteambtenaren deel van uitmaakt, maar tevens door een strenge toepassing van het principe van non-discriminatie bij de externe aanwervingen.

De subsidies toegekend in het kader van de **Ordonnantie ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen**¹⁴ hebben betrekking op ongeveer 35 medewerkers.

Er dient tevens te worden benadrukt dat de dienst Sociale Zaken en Gelijke Kansen momenteel samen met HRM en ondersteund door ACTIRIS werken aan de definitie en de invoering van een « **diversiteitsplan** », in navolging van het werk dat eveneens intern werd gerealiseerd met betrekking tot de mobiliteit van gemeentelijke ambtenaren afkomstig uit wijken van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waar het werkloosheidspercentage van de bevolking gelijk is aan of hoger dan het gewestelijke gemiddelde¹⁵.

Dezelfde departementen hebben deelgenomen aan het tot stand brengen van een betere integratie en aanvaarding van handicaps binnen het gemeentelijk personeel, door sessies van familiarisering en sensibilisering rond de vele handicaps waar men mee kan te maken krijgen in de professionele wereld, maar tevens door een opleiding verstrekt aan de departementsverantwoordelijken.

Naast handicaps, wordt in 2018 en 2019 tevens de aandacht gevestigd op de « genderdiversiteit » en de aanvaarding ervan. Er worden interne sensibiliseringscampagnes gevoerd door het departement Sociale Zaken en Gelijke Kansen.

Waarderen van de bestaande interne bekwaamheden – ontwikkelen van bekwaamheden door opleiding met een doelstelling van uitmuntendheid

Teneinde de dienstverlening aan de bevolking voortdurend te verzekeren en te verbeteren, brengt het College een stevig opleidingsbeleid tot stand, in drie hoofdrichtingen.

Eerst en vooral komt taalopleiding regelmatig naar voren en hiermee wordt voornamelijk verwezen naar het Nederlands, maar tevens naar het Engels en het Frans. Aangezien Sint-Joost-ten-Node één van de Brusselse gemeenten is waar we het grootste aantal verschillende nationaliteiten aantreffen, is het tevens de taak van de Gemeente om haar burgers een behoorlijk doeltreffende communicatie te verzekeren teneinde hun vragen te begrijpen en te behandelen.

14 Ordonnantie van 04.09.2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat (M.B., 19.09.2008), genaamd « Ordonnantie Madrane ».

15 Op basis van samengevoegde gegevens en volgens een wetenschappelijke methodologie.

Overigens worden de bekwaamheden gevormd op basis van interne en externe aanwervingen. De reorganisatie van de gemeentelijke diensten gebeurt noodzakelijkerwijs door een evaluatie van de aanwezige interne bekwaamheden binnen het Bestuur.

Zodra er een intern «overzicht van bekwaamheden» gerealiseerd is en het nieuwe organigram wordt goedgekeurd, zal er een herschikking van het gemeentepersoneel kunnen worden uitgevoerd en eventueel vervolledigd met externe aanwervingen voor bepaalde sleutelfuncties waarvoor bekwaam en ervaren personeel vereist is.

In het algemeen kunnen we stellen dat de ambtenaren die dat wensen nu reeds tamelijk snel worden overgeplaatst, nadat alle gebruikelijke voorzorgen zijn genomen¹⁶.

We merken tevens op dat de ontwikkeling van nieuwe gemeentelijke activiteiten zoals de internalisering van de parkeercontrole op het gemeentelijk grondgebied, de overname van het beheer van de parking Scailquin, de "Baden van Sint-Joost", enz. nieuwe mogelijkheden zullen bieden voor de interne mobiliteit van het gemeentepersoneel.

Met het oog op uitmuntendheid zullen de personeelsleden door opleidingen tevens hun bekwaamheden kunnen actualiseren en ontwikkelen naargelang hun profiel.

We merken hierbij op dat de opleiding van de directeurs en verantwoordelijken van departementen die een ploeg beheren op drie niveau's plaatsvond in 2016. Hierin werd team management, conflictbeheer en het sturen van vergaderingen behandeld en deze materies werden onderricht in twee delen. Het tweede gedeelte had moeten worden gegeven voor de zomer van 2017 maar kon niet worden georganiseerd omwille van budgettaire disciplines: dit zal plaatsvinden in 2020 alsook een nieuwe sessie.

Versterken van de structuur van de administratie door een rationeel statutariseringsbeleid

De statutarisering van het contractueel personeel van de Gemeente Sint-Joost-ten-Node volgt de normale weg van de noden van het Bestuur maar blijft problematisch. Ze wordt bewerkstelligd door de regelmatige en zorgvuldige organisatie van specifieke examens. De taalvoorwaarden voorafgaand aan de statutarisering blijven dezelfde en de bekwaamheden van het personeel zijn op dit vlak weinig geëvolueerd ondanks de aanmoediging van het Bestuur, dat zijn ambtenaren sedert 2016 toestaat om lessen Nederlands te volgen tijdens de werkuren in de Nederlandse Academie teneinde het «Selor» getuigschrift te behalen.

Afgezien daarvan zal het tot stand brengen van het nieuwe organigram en de elementen die hieruit voortvloeien, leiden tot een reeds examens in 2020, met lichte vertraging op het initiële programma. Deze examens zullen betrekking hebben op de functies van niveau A tot E, waarbij enkel graad B in

¹⁶ Afstemming van de bekwaamheden op de nieuwe functie, integratie in de nieuwe ploeg, bestaan van een vervanger waarvan de integratie in de ploeg eveneens realiseerbaar is enz.

aanmerking wordt genomen voor de functie van « payroller ». Wij rekenen erop dat wij deze eerste golf van « verambtelijking » goed zullen kunnen afronden tegen eind 2020.

Toekenning van premies en actualisering van het werkgeversaandeel van de maaltijdcheques

Een verhoging van het werkgeversaandeel van de maaltijdcheques werd gerealiseerd in september 2018 (zo is het bedrag van 3,75€ naar 5,75€ gegaan), hetgeen de waarde van een maaltijdcheque op 7 € bracht voor de werknemer., en vervolgens in oktober 2019, naar 8 € (6,75 € werkgeversaandeel) .

Parallel met deze evoluties zal op 1 januari 2020 een langverwachte maatregel van start gaan, de zogenaamde « 4-dagenweek ». De maatregel zal ten goede komen aan het personeel van 55 jaar en ouder¹⁷ en zal worden toegepast volgens verschillende modaliteiten die worden beschreven in het « reglement betreffende de vierdagenweek », dat door het college en de raad werd aangenomen en momenteel ter goedkeuring wordt voorgelegd aan het Toezicht.

Focus op de Pensioenfondsen

De vergrijzing van de bevolking en de demografische groei hebben een belangrijke financiële impact op de gemeenten.

In tegenstelling tot de werkgevers in de privé-sector of op andere overheidsniveaus dragen de lokale overheden alleen de lasten van de pensioenen van hun benoemde ambtenaren, zonder (structurele) tussenkomst van de federale overheid. Dit is een micropensioen-systeem dat gebaseerd is op een verdeelsleutel tussen actieve statutaire werknemers en gepensioneerden, waarbij de eerstgenoemden bijdragen voor de laatstgenoemden.

Het aantal actieve statutaire werknemers in de gemeenten daalt echter sedert enkele jaren: vandaag is één op de twee statutaire ambtenaren minstens vijftig jaar oud.

Zo krimpt de financieringsbasis van dit microsysteem elk jaar verder, terwijl het aantal gepensioneerden blijft groeien.

Om het hoofd te bieden aan dit structurele en groeiende onevenwicht, dat reeds enkele jaren wordt aangekondigd, heeft de federale regering de goedkeuring gestimuleerd van de wet van 24 oktober 2011¹⁸ tot invoering van een nieuw pensioenmodel voor de lokale overheden.

Vóór de invoering van deze wet bestonden er twee financieringsbronnen naast elkaar: de basisbijdragen en de financiële reserves. Nadat deze laatste uitgeput waren, hadden de gemeenten geen andere keuze dan de basisbijdragen te verhogen.

De wet van 2011 hervormde dit systeem en creëerde één enkel « gesolidariseerd pensioenfonds » via een mechanisme van dubbele bijdragen: een basisbijdrage met een reponsabiliseringsbijdrage voor

17 130 medewerkers zijn in de voorwaarden.

18 Wet in werking getreden op 1ste januari 2012.

« deficitaire gemeenten » die de pensioenuitgaven van hun statutaire werknemers niet alleen via basisbijdragen kunnen betalen.

In Sint-Joost werd beslist om een bedrag van 500.000,00 € aan te wenden in een gewoon Reservefonds om te anticiperen op de exponentiële kosten van de lasten in verband met de responsabiliseringsbijdragen die tussen 2020 en 2025 zullen exploderen.

Wat de pensioenen van de mandatarissen betreft, is er geen aanvullende informatie over de stijging van de lasten. De evolutie van de pensioenlasten van de mandatarissen gaat dus gewoon verder.

Rationalisering & energie-efficiëntie

Het College zet zijn inspanningen verder voor de rationalisering van het energieverbruik, zowel in de gemeentelijke gebouwen als van de gemeentelijke vloot (wagenpark).

In dit domein richt het zijn acties op basis van verschillende pijlers.

De Gemeente heeft de **inkoopcentrale van energie** geïntegreerd die werd opgericht door Interfin (Sibelga), hetgeen een besparing van 25 % heeft mogelijk gemaakt op het geheel van haar energieverbruik. Hiermee realiseert ze tevens een onmiskenbare besparing door haar personeel niet meer te moeten laten instaan voor de opvolging van opdrachten van energie-aankoop;

In het kader van het **programma NR CLICK (Sibelga)** dat toelaat om studies te lanceren (audit of realisatie van uitvoeringsdossiers) en de uitvoering van werken op te volgen, heeft de Gemeente in 2018 twee belangrijke verouderde verwarmingsketels kunnen laten vervangen (ouder dan 2 jaar) door meer performante condensatieketels. Deze werken hebben het tevens mogelijk gemaakt om thermostatische kranen te vervangen door institutionele kranen en om de de hydraulische circuits van de conciërgewoning van de school Delclef, de Academie voor Schone Kunsten en het Jeugdhuis le Caveau te scheiden.

Dankzij dit zelfde programma, NR CLICK (Sibelga), gaat de Gemeente verder met de lancering en de actualisering van de energieaudits van alle gebouwen (scholen, crèches, sportzalen enz.) teneinde een objectieve werkbasis te hebben om de verschillende renovatiewerken van de enveloppe van de gebouwen te plannen (dakisolatie, vervanging van de ramen, van het distributie-, regulatie- en productiesysteem van energie enz.).

Dankzij het programma **SOLAR CLICK (Sibelga)** heeft de Gemeente in 2018 het dak van de gemeenteschool « Les Tournesols » uitgerust met fotovoltaïsche panelen. Deze voorziening zal het mogelijk maken om het energieverbruik van deze school aanzienlijk te verminderen. Het geproduceerde overschot zal opnieuw worden geïnjecteerd in het netwerk.

In het kader van het Driejaarlijks Investeringsplan – REG¹⁹, werden in 2018 projecten van elektrische conformiteitstelling van de school Henri Frick en van het Guy Cudel Lyceum gesubsidieerd voor 100%. De uitvoeringswerken gaan van start in 2019.

De Gemeente zal verdergaan met investeren in de isolatie van daken van de gemeentelijke gebouwen om deze voorziening te kunnen uitbreiden en door te gaan met het verminderen van het energieverbruik (gas en elektriciteit).

Wat de **openbare verlichting** betreft, waarvan het beheer wordt verzekerd door SIBELGA, zet het College zich in om tendensen te stimuleren zoals bijvoorbeeld de installatie van nieuwe « led »- en « dimbare » verlichtingen op openbare pleinen en wegen, met mogelijkheid tot beheer op afstand.

Tot slot, aangaande het **gemeentelijke wagenpark**, is de Gemeente Sint-Joost-ten-Node sedert 2015, in antwoord op het Besluit van « Voorbeeldgedrag » van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 15 mei 2014, van start gegaan met de geleidelijke vervanging van haar nutsvoertuigen (bestelwagens, voertuigen met 2 zitplaatsen voor bestuurders en werfopzichters, brigadiers enz.) door voertuigen met een kleinere ecologische voetafdruk : elektrische voertuigen, CNG en hybride. Vandaag rijdt bijna 37 % van de gemeentelijke vloot op elektriciteit of aardgas, hetgeen de gemeente Sint-Joost één van de meest performante gemeenten maakt ten opzichte van de doelstellingen van het Besluit, dat 20 % van de gemeentelijke vloot vervangt door “duurzame” voertuigen tegen 2025

Het College wenst op deze manier verder te gaan en het aantal voertuigen op benzine of diesel te verminderen.

Een gedeelde, schone & groene stedelijke omgeving

Teneinde de Tennodenaars een gezond leefkader te verzekeren, heeft het College de netheid van de openbare ruimten centraal geplaatst in haar doelstellingen tijdens de vorige legislatuur.

Nieuw netheidsplan

Het College zet zijn inspanningen verder waarmee het is gestart voor het gemeentelijk netheidsplan 2013-2017 en zal een nieuw plan opstellen voor de periode 2018-2024.

Naast de « klassieke » **afvalverwerking**, zal de Gemeente haar dienstenaanbod van ophaling van grofvuil aan huis (649 in 2018) behouden en zelfs uitbreiden alsook de aanvoermogelijkheden van afvalstoffen in het gemeentelijk containerpark (1400 ingeschreven in 2018). Hierbij merken we op dat Sint-Joost-ten-Node de enige Brusselse gemeente is die beschikt over een gemeentelijk containerpark.

19 REG staat voor Rationeel Energiegebruik.

De verhoging van het aantal openbare vuilnisbakken en hun vervanging wordt voorzien, met name voor de minder drukbezochte plaatsen ; de bestaande vuilnisbakken worden twee tot drie maal per dag geleidigd.

Als « **wegbewaakster** », is het de taak van de Gemeente om de wegen in goede staat van netheid, veiligheid en gezondheid te houden : ze neemt dus de dagelijkse **reiniging** ervan ten laste alsook de kosten voor de reiniging van brandstoflekken uitgevoerd door de DBDMH.

Het aantal straatvegers werd naar boven herzien en aangepast aan de noden om een reiniging van de wegen te verzekeren van 6u30 tot 20u, 7d/7. Op die manier wordt het merendeel van de wegen (minstens) 2 maal per dag geveegd.

Om de strijd aan te gaan tegen onwillevendheden en de openbare ruimten schoon te houden, beoogt het College de installatie op de wegen en het dagelijks onderhoud van **urinoirs en/of openbare toiletten** door een gespecialiseerde firma.

Campagnes voor de reiniging van de straatkolken zullen één tot twee maal per jaar worden gerealiseerd, alsook campagnes rond de « grondige reiniging » van bepaalde straten in het kader van gerichte acties (Dag van de Netheid, ...).

De operaties van **rattenbestrijding** en **ontsmetting** op aanvraag van de inwoners of van de gemeentediensten zullen worden voortgezet..

De vervanging van het **wagenpark** en van de **specifieke uitrustingen** voor openbare netheid zullen worden voortgezet. De voertuigen en machines zullen genieten van onderhoudscontracten teneinde het behoud in voortdurende staat van werking ervan te verzekeren.

Onlangs werden **hondentoiletten** gerenoveerd, een toekomstige “vrije ruimte voor honden” zal worden ingericht. Al deze voorzieningen zullen regelmatig worden onderhouden.

Tot slot zal zoals ieder jaar het **strooien van zout** op de wegen ‘s nachts, in het weekend en op feestdagen worden verzekerd door een gespecialiseerde firma. Het strooien overdag daarentegen wordt verzekerd door de dienst Openbare netheid, die tevens zorgt voor de bestellingen en leveringen van zakken zout bij de verschillende gemeentelijke diensten en departementen (bestuur, onderwijs, prille jeugd, bibliotheken, preventie,...)..

Investeren in de toekomst – Opvoeding, Sport & Onderwijs

In overeenstemming met de vorige legislatuur, zet het College van Burgemeester en Schepenen zijn beleidslijn verder inzake kinderopvang, opvoeding en onderwijs.

Wat de **crèches** betreft, heeft de Gemeente het aantal plaatsen van de vorige legislatuur verdubbeld : ze neemt nu de onderhoudskosten op zich van de bestaande crèches.

We herinneren er hier aan dat het aantal plaatsen in crèches zeer duidelijk geëvolueerd is in Sint-Joost : we zijn van 3 naar 6 Franstalige crèches en van 1 naar 2 Nederlandstalige crèches gegaan.

Het College is tevreden met de opening van de crèche « **les Comètes** » op 2 december laatstleden nadat het ONE ons de toelating heeft verleend voor een capaciteit van 36 kinderen van 0 tot 3 jaar. Sedert deze datum vonden geleidelijk de familiarisaties plaats. De crèche telt momenteel reeds 23 ingeschreven kinderen en de inschrijvingen gaan verder.

Op het vlak van onderwijs wordt de nadruk gelegd op de **kosteloosheid van de school en de buitenschoolse opvang** : dit is een ware krachtlijn van het College voor de drie volgende jaren.

Teneinde te evolueren naar gratis buitenschoolse opvang aan Nederlandstalige zijde zal het College voor 20% tussenkomen in de kosten voor de opvang van schoolgaande kinderen aangerekend door de vzw IBO De Buiteling, die zorgt voor buitenschoolse opvang (voor en na school) aan Nederlandstalige zijde en tevens buitenschoolse activiteiten organiseert, wat verklaart waarom de dienst niet volledig gratis is. Deze financiële tussenkomst wordt rechtstreeks aan de ouders betaald.

Vanaf 2020 zal een systeem van schoolcheques worden ingevoerd, en dit zowel voor het Franstalig als het Nederlandstalig onderwijs.

Tot slot, op institutioneel vlak, zowel aan Franstalige als aan Nederlandstalige kant (SJAZ), maakt de Gemeente, als Inrichtende macht, deel uit van de representatieve schoolinstellingen waarvoor de bijdragen eveneens verhogen.

Tevens dienen er diverse andere bijdragen te worden betaald, zoals die van de Vlaamse vereniging voor bibliotheken.

Op sportief vlak streeft het College ernaar om **sport toegankelijk te maken voor iedereen**, ongeacht sociale status, leeftijd, geslacht, enz. om er een echte stimulans voor persoonlijke ontwikkeling en sociale integratie van te maken die positieve waarden overbrengt.

Dit beleid wordt op verschillende niveaus uitgevoerd: financieel door middel van « sportcheques », ethisch door middel van verschillende « fair play » -evenementen zoals « Rode kaart tegen racisme ! » en de « Iris-cup » in samenwerking met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die allemaal zullen plaatsvinden in Zaal Guy Cudell, Mandela en in het Georges Petre Stadion.

Het stadion ondergaat momenteel een ambitieus renovatieproject van zijn infrastructuur om het publiek en de sporters in optimale omstandigheden te kunnen ontvangen.

Er zal een nieuwe nadruk worden gelegd op sport beoefend door senioren, jongeren (via een multisportdag voor het Tenuddse basisonderwijs), vrouwen, maar ook op de dagelijkse sportbeoefening via bijvoorbeeld een « gezondheidsparcours » op de Felix Delhayesquare.

Ten dienste van iedereen

In het kader van de uitwerking van de « genderbegroting » 2020 en voor het 4de opeenvolgende jaar zet het College zich in voor de problematiek van gelijke kansen, eveneens via nieuwe projecten en acties rond het begrip « gender ». Deze omvatten onder andere

- De versterking van het Platform voor de bestrijding van partner- en familiaal geweld.
- De oprichting van een solidariteitsfonds voor de noodopvang van vrouwen in gewelddadige situaties.
- De verspreiding van het nieuwe toneelstuk "Brut(es) de démoffrage" rond het thema intimidatie..
- Ondersteuning van de « All genders bibliotheek ».
- Focus op de Werelddag voor gelijke kansen.

Een aantrekkelijk lokaal handelsweefsel

Het College wil zijn beleid ter ondersteuning van de lokale en buurthandel voortzetten door middel van regelmatige ontmoetingen met de handelaar en via braderijen- rommelmarkten die nu herhaaldelijk worden georganiseerd.

In 2020 zullen er twee braderijen doorgaan in de zone Brabant, één in de wijk Middaglijn-Haacht en tot slot zullen twee van deze promotie-evenementen voor de lokale handel plaatsvinden op de Leuvensesteenweg.

In dezelfde optiek wordt in samenwerking met de handelaarsverenigingen op het Sint-Joostplein tijdens de eindejaarsfeesten een Kerstdorp georganiseerd: nieuwe handelaars van de As Leuven wensen dit evenement te verbeteren.

De gemeente heeft het initiatief genomen om de zichtbaarheid van de horecabedrijven te bevorderen door toestemming te geven voor de installatie van seizoensgebonden buitenterrassen, die van 1 juni tot en met 30 september worden ingericht op parkeerplaatsen op de weg .

Gezien het succes van de vorige editie zal de **brochure « Eten in Sint-Joost »** opnieuw worden uitgegeven met een « zero waste » aanpak.

In mei 2020 zal een **nieuwe markt** worden ingehuldigd, zodra de werkzaamheden aan het Sint-Lazarusplein zijn afgerond.

Op 4 april 2020 worden de Tennodenaars uitgenodigd om deel te nemen aan het carnavalsfeest.

Om de aantrekkelijkheid van de lokale handel te ondersteunen, zal de gemeente in 2020 opnieuw een **premie toekennen van 1.500 € voor de renovatie en verfraaiing van de handelsgevels**.

Tot slot heeft de gemeenteraad in maart 2018 de premies goedgekeurd voor de **heropleving en ondersteuning van de economische activiteit**²⁰ door winkels, ambachtslui en de horeca. Deze enige forfaitaire jaarlijkse steun van 2.000 € wordt toegekend aan handelaars die te lijden hebben onder de ongemakken van werken van openbaar nut die meer dan 60 dagen duren.

20 Premie voor algemene handel, ambachtsslieden en Horeca.