

P. DEBRY donne lecture du texte suivant :
P. DEBRY geeft lezing van de volgende tekst :

L'Administration des pouvoirs locaux a récemment publié une intéressante étude sur le personnel communal.

Un des chapitres a retenu mon attention, à savoir celui portant sur le domicile du personnel communal. En effet, notre commune se distingue par une proportion fort élevée de membres du personnel communal habitant hors de la Région bruxelloise. Dans seulement 3 communes, plus d'un tiers des employés communaux habitent hors de la Région : Uccle, Woluwe-Saint-Pierre et Anderlecht. Pour être plus précis, nous apprenons que 38% du personnel de notre administration sont domiciliés hors Région, alors que la moyenne ne se situe qu'à 31%. Cette proportion est particulièrement élevée pour les statutaires : 50 % (moyenne régionale de 43%) alors qu'elle n'est que de 30% pour les contractuels (moyenne régionale : 23%). Cette grande proportion de « non-Bruxellois » est d'autant plus curieuse que notre proportion d'agents subventionnés est supérieure à la moyenne (22% pour une moyenne de 19%). Hors, dans la plupart de cas, ces emplois subventionnés imposent une domiciliation dans le Région.

Enfin, Anderlecht se démarque par un autre chiffre: 50% du personnel de niveau A n'habite pas dans la Région, ce qui constitue le « record » régional, loin au-dessus de la moyenne de 34%. Ce chiffre est selon moi particulièrement problématique, car cela signifie que la moitié du personnel de cadre, qui est sensé penser et mettre en œuvre une politique dans une commune urbaine comme la notre vit dans un contexte le plus souvent non urbain.

Je suis conscient que ce sujet est délicat. D'une part, parce tout un chacun est libre d'habiter où il veut et, d'autre part, parce qu'il est serait illégal d'imposer à l'engagement d'habiter dans la commune ou dans la Région, à l'exception des emplois résultant de programmes d'aides à l'emploi subventionnés par la Région.

Je ne veux pas ostraciser ceux qui n'habitent pas en ville et laisser entendre que ce serait de mauvais agents communaux. Ceci étant dit, il me semblerait préférable qu'une large proportion du personnel communal habite, si pas dans la commune, au moins dans la Région. Tout d'abord pour des raisons évidentes liées à la mobilité et aux modes de transport, mais surtout pour un sentiment d'appartenance à une communauté urbaine dans laquelle on vit et à laquelle on participe. Il me semble qu'il est plus facile de s'impliquer dans un emploi lorsque l'on partage le milieu de vie des personnes pour lesquelles on travaille.

Comme je l'ai dit, changer cette proportion d'agents communaux « urbains » ne sera évident, d'autant que le premier critère pour tout engagement doit rester la compétence. Cependant, certains outils ou procédures pourraient être utilisées.

Par exemple, une commune comme Schaerbeek dispose d'un service emploi qui recense les demandeurs d'emploi de la commune et qui doit est consulté avant tout engagement. Un recours préférentiel aux fichiers d'Actiris en est un autre. Par contre, participer aux coûts du stationnement automobile est une aide à ceux qui viennent en voiture et, on peut le supposer, majoritairement de plus loin.

Je voudrais savoir si le Collège partage mon analyse, s'il envisage de prendre des mesures pour augmenter la proportion de membres du personnel communal habitant dans

la commune ou dans la Région.

Monsieur l'Échevin CUMPS soutient quatre grands axes politiques : - pouvoir disposer du personnel le plus compétent possible ; - veiller de manière générale à l'équilibre entre hommes et femmes au sein de l'administration et dans les postes dirigeants ; - veiller à l'application du statut, en conséquence pouvoir nommer le plus possible de fonctionnaires par examen ; - augmenter le plus possible la proportion de Bruxellois au sein de notre administration pour les raisons exposées par P. DEBRY.

Malheureusement, les deux derniers objectifs sont antinomiques puisqu'un examen de nomination est ouvert à l'ensemble de la population ; les résultats en sont analysés de manière anonyme et les côtes sont données de manière anonyme. Il explique que 50% du personnel n'est pas statutaire. Le Collège fait le même constat que P. DEBRY. Le Collège a pris des décisions très claires, à compétence égale, de donner la faveur au personnel bruxellois issu des quartiers fragilisés pour assurer une cohésion sociale, en ce que le public peut s'associer à sa Commune et avoir la chance d'accéder à un tel emploi. Il ajoute que le Collège peut désormais s'appuyer sur une disposition légale – l'ordonnance MADRANE – qui leur donne plus de poids dans cette action. Il affirme que cela fonctionne parce qu'en 2017, 83% des recrutements provenaient de Bruxelles, en 2016, 82% des recrutements provenaient de Bruxelles, et en 2015, 75 % des recrutements provenaient de Bruxelles. Le recrutement est plus que majoritairement fait à Bruxelles, dans les quartiers fragilisés. Il rappelle tout de même qu'Anderlecht est une Commune périphérique et qu'on ne peut attacher les membres du personnel à leur domicile au jour de leur recrutement. Monsieur l'Échevin CUMPS dit que la volonté politique est présente et a été formellement actée par le Collège.

P. DEBRY est heureux d'entendre ces décisions qui n'avaient pas encore été rendues publiques. Il invite le Collège à continuer en ce sens.