

Application de l'article 51 du Règlement d'Ordre intérieur du Conseil communal.  
Interpellation de G. VAN GOIDSENHOVEN, Conseiller communal, relative à la politique du personnel au sein de l'Administration communale.

G. VAN GOIDSENHOVEN donne lecture du texte suivant :

G. VAN GOIDSENHOVEN geeft lezing van de volgende tekst:

Lors des débats budgétaires de janvier dernier, il fut question des efforts budgétaires que la Commune s'imposait au regard d'une situation particulièrement délicate. A cette occasion il nous fut expliqué en commission comme en séance plénière que des économies seraient trouvées grâce à une politique de non-renouvellement systématique du personnel et à un « benchmarking » des différents services pour évaluer les moyens en personnel. Cependant, il ne fut rien répondu sur les orientations précises ni sur les priorités mises sur certains départements. Or, récemment, nous avons entendu qu'une demande avait été introduite auprès de Collège en vue de donner une priorité d'embauche au service « Population ». Ce service connaît de graves difficultés depuis plusieurs années pour répondre aux demandes de la population.

Au regard de ces questions en suspens, il semble légitime de se demander, en cette fin du mois de mars, si le Collège s'est mis au clair avec sa stratégie en termes de gestion du personnel entre les différents services. Où se porteront les efforts et, le cas échéant, peut-on connaître les services qui seront préservés ou même renforcés pour des raisons de nécessité ? Pouvez-vous nous détailler les conclusions de votre « benchmarking » ?

Monsieur l'Echevin NEUZY donne lecture de la réponse suivante :

Mijnheer de Schepen NEUZY geeft lezing van het volgend antwoord:

Avant toute chose, je souhaite préciser que la politique de non-remplacement du personnel sur le départ ne se fait pas de manière dogmatique et linéaire. En effet, même si la règle générale dit que nous ne remplaçons pas les départs à la pension, excepté les personnels de rang 4 (encadrement), et que nous ne remplaçons qu'un agent sur deux pour les départs volontaires (démissions), il va sans dire que cette règle s'adapte à la réalité de notre administration et qu'elle doit surtout s'adapter pour garantir la qualité de service au citoyen, ce qui est une priorité.

Je ne vais pas vous détailler tout le travail à long terme actuellement mené par les départements « Finances » et « Ressources humaines » mais je me tiens à votre disposition pour vous transmettre une note plus complète.

Sur le très court terme, il va sans dire que nous ne laisserons pas des services publics qui accueillent des citoyens, qui permettent d'ouvrir des droits sociaux et qui sont soumis à des délais légaux, souffrir de manque d'effectifs. De même, nous ne laisserons pas en souffrance des services qui entretiennent au quotidien l'espace public (« Travaux publics », « Entretien », etc.). Je tiens donc à vous assurer que différents services, dont ceux de la « Population » et des « Travaux publics », feront l'objet d'une priorité certaine.

Je tiens également à dire que de l'avis unanime des services « Finances », « Ressources humaines » et du Secrétaire communal, si nous constatons des défauts dans la délivrance de certains services de 1ère ligne, cela peut également être le fait d'une organisation du travail à faire évoluer ou de certains processus à revoir. C'est ainsi que le Collège a demandé qu'un support organisationnel soit offert aux directions concernées afin de revoir l'organisation du travail si nécessaire.

Concernant le « benchmarking », celui concernant les crèches a été réalisé. Celui du département « Démographie » est en cours de finalisation. Il serait très long d'en détailler les conclusions mais nous pouvons tout à fait les transmettre ou organiser une commission conjointe « Finances et Ressources humaines » pour détailler notre politique RH dans ce contexte de finances communales exsangues.

G. VAN GOIDSENHOVEN estime qu'une commission sera utile pour y voir plus clair car la vision actuelle est encore floue là où le Collège souhaite épargner les services en matière de non-renouvellement. On ne voit pas exactement où les efforts seront réellement consentis. Or, lors de l'analyse du budget, le Collège avait évoqué cette solution pour équilibrer les comptes mais l'échevine des « Finances » n'avait pas été en mesure de donner plus d'explications. Les Conseillers communaux doivent connaître la réalité de la gestion des ressources en termes de personnel. G. VAN GOIDSENHOVEN encourage le Collège à apporter des éléments complémentaires qui, jusqu'à présent, manquent grandement dans l'évaluation des politiques et de leurs conséquences budgétaires.