Interpellation de N. KAMMACHI, Conseillère communale, relative au changement de l'organigramme de l'administration communale sans concertation.

Monsieur le Président dit qu'il a informé N. KAMMACHI, avant la prise des travaux du Conseil, que quand il s'agit de personnes, il est d'obligation de passer en huis clos, explique le concept lorsqu'il s'agit de questions de personnes et lit l'article de loi. Monsieur le Président constate ici que « La discussion prend une tournure personnelle lorsque la personne est facilement identifiable », et donc concernant le texte que N. KAMMACHI a rendu, constate qu'à plusieurs reprises, il est clairement pointé des personnes qui sont absolument identifiables.

N. KAMMACHI dit qu'effectivement Monsieur le Président l'a prévenue à 19h03, que son texte comportait un élément qui faisait que dans la réglementation, ça devrait être en huis clos.

Elle a répondu au Président, dit-elle, que le texte avait été envoyé vendredi dernier et que Monsieur le Président aurait pu lui en faire la remarque, elle aurait pu dans ce cas adapter son texte et de facto elle propose de lire son texte en ne mettant absolument pas une personne dans les éléments qu'elle va dire.

Monsieur le Président dit qu'il pense très sincèrement que cela risque d'escamoter à la fois la compréhension mais aussi la réponse mais veut bien que N. KAMMACHI essaye. Mais s'il vient à identifier un non-respect des éléments qui s'imposent à lui, il sera obligé de déclarer immédiatement le huis clos.

N. KAMMACHI donne lecture du texte suivant :

N. KAMMACHI leest de volgende tekst voor:

Je prends la parole aujourd'hui pour interpeller le Collège sur une situation préoccupante qui a suscité de nombreuses frustrations et un profond mécontentement au sein du personnel communal.

En effet, il nous est revenu qu'un nouvel organigramme a été élaboré sans concertation avec le comité de direction, les services ou les syndicats.

La plupart des directions et services ont découvert ce changement lorsqu'il a été inscrit à l'ordre du jour du collège du 6 janvier 2025.

Cette approche, dépourvue de concertation, va à l'encontre de nos engagements collectifs en matière de gestion du personnel.

Pour rappel, l'accord de majorité, validé en Conseil communal, prévoit une gestion des Ressources humaines axée sur la transparence, la communication et l'implication des agents.

Il stipule notamment que :

- Les employés doivent se sentir écoutés, valorisés et motivés, avec des actions spécifiques mises en place pour recueillir leur avis.

- La communication interne doit être améliorée, notamment entre la direction et les agents, afin d'accroître la transparence et renforcer la collaboration entre services.
- Le leadership doit être renforcé également.
- Le développement personnel et la formation doivent être encouragés, afin d'offrir aux employés des perspectives d'évolution.
- Une culture de travail positive et bienveillante doit être instaurée, mettant au centre le bien-être du personnel communal.

Or, force est de constater que cette refonte de l'organigramme, réalisée sans consultation et sans prise en compte des attentes et besoins du personnel, est en totale contradiction avec ces engagements.

Cette gestion opaque et unilatérale a entraîné une perte de confiance et un sentiment de démotivation chez de nombreux agents.

Cette situation est d'autant plus alarmante que plusieurs employés, se sentant méprisés et délaissés, envisagent aujourd'hui d'exprimer leur défiance.

Bien que la Nouvelle Loi Communale ne prévoie pas de procédure officielle permettant au personnel communal de déposer une motion de défiance à l'encontre d'une hiérarchie, un tel mouvement serait un signal fort du malaise qui règne au sein de l'administration.

Dès lors, je souhaiterais obtenir des éclaircissements sur les points suivants :

1. Pourquoi cette refonte de l'organigramme n'a-t-elle pas été soumise, a minima, aux membres du Conseil communal ?
2. Quelles ont été les raisons justifiant l'absence de concertation avec les membres du personnel, et notamment avec les responsables des départements concernés ?
3. Comment évalue-t-on actuellement la gestion des hauts fonctionnaires et de leurs décisions en matière de ressources humaines ?
4. Quelles mesures ont été prises, ou vont être prises, pour rectifier cette situation et rétablir la confiance du personnel ?
5. Le Collège peut-il garantir que de telles décisions ne seront plus prises de manière aussi unilatérale à l'avenir et qu'un processus de consultation sera mis en place ?
6. Comment le Collège entend-il répondre à ce malaise croissant parmi les employés, qui pourrait mener à une expression plus forte de leur défiance ?

Notre administration ne peut fonctionner efficacement que si ses agents sont respectés, écoutés et impliqués dans les décisions qui les concernent.

Nous attendons donc des réponses claires et des engagements concrets afin de restaurer un climat de travail serein et conforme à vos engagements de majorité.

Monsieur le Président propose à Madame l'Échevine B. COMER de répondre en fonction des éléments de prudence sur lequel il a insisté.

A. MERTENS weet niet of Het College kan lezen maar, zegt ze, men heeft onlangs de gemeentewet gestemd.

In de gemeentewet staat, zegt ze, dat er iemand in de hiërarchie hier is en dat ze het recht niet heeft om zijn naam uit te spreken, die vergeet dat er een artikel 26bis is en dat onder nummer 4 staat dat het opstellen van ontwerpen van de personeelsvorming, organisatieschema's, opleidingsplannen en werkvoorschriften moeten worden voorbereid.

Ze vertelde aan de Raad dat als ze naar de website van de gemeente gaat, het organogram nog steeds dateert uit 2023. Zoals N. KAMMACHI ook zei, een organogram is blijkbaar op 6 januari van dit jaar bijgewerkt op het college.

Ze zegt dat ze het niet heeft gevonden.

Er is ook een directiecomité dat zich bezighoudt namens artikel 70 septies met het geven van advies over het ontwerp organisatieschema dat door de secretaris is opgesteld.

En in artikel 123, punten 13 en 14, daar gaat het over het College, er staat dat de opstelling van het organigram vergezeld van een beschrijving van de opdrachten van diensten met inbegrip van de vermelding van de indicatoren van resultaat en realisatie indicatoren van deze opdrachten moet door het college beslist worden en voor de publicatie van het organigram op de website van de gemeente zorgen.

Ze is van mening dat de vragen van N. KAMMACHI relevant zijn. Het College moet dus voldoen aan deze interne controle.

Ze vroeg toe dat ze hoopt dat alles wat ze vandaag zei wordt opgenomen in de notulen, omdat ze zegt dat voor sommige mensen alles wordt opgenomen en voor anderen zijn het maar een paar zinnen.

In haar tijd, van 2012 tot 2018, werd alles wat gezegd werd opgenomen en vervolgens overgeschreven in het PV.

Vandaag, zegt ze, heeft ze twee keer gevraagd dat de woorden van iedereen die hier aanwezig is naar behoren worden opgenomen in het PV, inclusief die van haar, en ze staat erop dat dit wordt gedaan.

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

Het organigram is inderdaad een gevoelig onderwerp, enerzijds voor het betrokken personeel, want het bepaalt het kader waarin ze moeten werken, anderzijds voor het

college aangezien het gaat om een fundamenteel instrument voor de goede uitvoering van het meerderheidsakkoord.

Door deze gevoeligheden op verschillende vlakken is de procedure voor goedkeuring gebeurt in verschillende fases.

Het goedkeuren van het organogram is effectief een exclusieve bevoegdheid van het college, volgens artikel 123 van de gemeentewet.

De goedkeuring door het college is gebeurd in 2 fases over een tijdsspanne met 2 weken.

De eerste goedkeuring, diende om een basis te hebben om te kunnen overleggen met de verschillende instanties: directiecomité, vakbonden, en welzijn op het werk.

Het klopt dat het overleg voor de eerste goedkeuring zeer beperkt was.

Het was echter geenszins de bedoeling om het overleg met de betrokken partijen uit de weg te gaan.

Na deze eerste goedkeuring, heeft wel overleg met de diensten, het directiecomité en de personeelsvertegenwoordigers plaatsgevonden.

De communicatie is niet ideaal geweest, maar de bespreking heeft tot waardevolle uitwisselingen en aanpassingen geleid.

Het organogram in zijn finale versie is intussen het resultaat van een grondiger overlegproces en werd gevalideerd door alle betrokken partijen en goedgekeurd op finale de 2^{de} college.

De implementatie van het nieuwe organogram gebeurt ook in 2 fases om de uitwerking binnen de diensten af te stellen. Op 1 februari ging het officieel in, maar het wordt pas operationeel op 1 april.

Hoewel het om een bevoegdheid van het College gaat, engageren wij ons ertoe om met een finale versie van het gemeentelijk organogram terug te koppelen naar de gemeenteraad, in een geest van transparantie en open bestuur.

Het blijft voor het college belangrijk om een constructieve dialoog op te zetten, en te werken aan het welzijn van het personeel. Alleen met hun betrokkenheid kunnen we duurzame hervormingen doorvoeren.

N. KAMMACHI dit que si elle comprend bien, il y a eu 2 moments, un premier moment où l'organigramme a été mis sur la table du Collège que Madame l'Échevine B. COMER a validé ou pas ? Et puis, dit-elle, un 2ème moment qui a eu lieu 2 semaines plus tard, où il y a des changements qui ont été faits sur cet organigramme.

Elle imagine que c'est parce que tout à coup les personnes qui découvrent l'organigramme au sein de l'Administration, se rendent compte qu'ils n'ont pas été

concertés et donnent toutes les remarques et les modifications qui devraient être apportées à cet organigramme et dans un 2eme temps, il est validé.

Elle demande au Collège pour quelle raison vous ne mettez pas dans la gestion de cet organigramme et demande comment cela se fait-il que le Collège ne l'ait pas fait comme ça et pourquoi ne pas avoir, d'abord, concerté l'ensemble des personnes qui sont nommées dans cet organigramme ? Elle dit que s'est une vraie question, de méthode qui ne convient pas.

Le Collège ne peut pas fonctionner comme ça et il doit y avoir une bonne gestion et pour preuve, en 2 semaines de temps, le tir a été rectifié parce qu'il y a eu un retour de personnes qui était mécontente, pas au courant et pas avoir été concertée.

Le groupe 'ECOLO/GROEN, dit-elle, a toujours défendu la bonne concertation avec les membres de l'Administration communale parce que ce sont les fonctionnaires qui font tourner la machine, alors oui Madame l'Échevine B. COMER a raison, la responsabilité est au Collège mais, dit-elle, c'est l'administration qui fait le tourner la maison et invite le Collège à ne plus reproduire ces erreurs là et le Conseil aimerait être concerter également et aimerait pouvoir avoir accès à cet organigramme en tant que membre du Conseil communal.

A. MERTENS vraagt om antwoorden op zijn vragen.

Mevrouw de schepen B. COMER zei dat de wet bepaalt dat het college de beslissing neemt, en dat is ook zo gebeurd, en ziet daar volgens haar geen probleem.

Ze zei dat het organigram werd beslist door middel van een raadplegingsproces, en zoals ze uitlegde, zal geïmplementeerd in fasen.

Het nieuwe organigram zal in april operationeel zijn en zal worden gepubliceerd zodra het volledig operationeel is en alles is afgerond.