

Interpellation de N. KAMMACHI, Conseillère communale, relative au critères d'engagement et de promotion en interne au sein de l'administration communale.

N. KAMMACHI donne lecture du texte suivante :

N. KAMMACHI leest de volgende tekst voor:

Il nous revient que certaines personnes au sein de l'administration communale se voient refuser la possibilité de postuler certaines fonctions en interne lorsqu'elles ont déjà postulé un autre poste au sein de l'administration. Cette pratique soulève des questions quant à sa conformité avec les règles de gestion du personnel et l'équité des processus de recrutement en interne.

De plus, nous avons reçu des retours de plusieurs employés qui expriment un sentiment de flou et d'arbitraire dans la gestion de leurs candidatures.

Certains estiment que la recevabilité de leur candidature varie en fonction des personnes en charge du recrutement, ce qui alimente un sentiment d'injustice et un manque de transparence.

Dans ce cadre, nous souhaiterions obtenir des clarifications sur les points suivants :

1. Réglementation et justification : Existe-t-il une disposition réglementaire qui justifie le refus d'examiner une candidature interne sous prétexte qu'un agent aurait déjà postulé un autre poste ? Si oui, sur quel texte ou décision cette règle est-elle fondée ?
2. Procédure de sélection interne : Quelle est la méthode actuelle pour l'examen des candidatures en interne ? Quelles sont les étapes du processus de recrutement interne ?
3. Cas particuliers : Y a-t-il eu des dérogations sur les procédures de recrutement et de promotion, depuis la formation de ce nouveau collège (attribution de poste sans appel à candidature, promotion sans examen préalable...)
4. Acteurs de la décision : Qui sont les personnes ou instances responsables de l'analyse et de la validation des candidatures internes ? Comment sont-elles désignées et quelles sont leurs marges de manœuvre dans l'acceptation ou le refus des candidatures ?
5. Transmission aux départements : Comment les candidatures sont-elles relayées aux différents départements ? Existe-t-il un système garantissant la transparence et la traçabilité du processus ?
6. Recours et plaintes : Vers qui les agents qui s'estiment lésés peuvent-ils se tourner pour exprimer leur mécontentement ou demander une révision de leur dossier ? Quel est le mécanisme prévu pour assurer un traitement équitable des recours ?

Afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des talents au sein de l'administration communale, il est essentiel d'offrir aux agents des perspectives d'évolution professionnelle.

Face à la concurrence du secteur privé et d'autres niveaux de pouvoir (régional, fédéral), la possibilité d'accéder à des promotions internes ou d'explorer de nouvelles orientations professionnelles constitue un levier stratégique pour maintenir un personnel qualifié et motivé.

Garantir ces opportunités est donc une condition indispensable pour favoriser l'engagement et la stabilité des équipes au sein de l'administration.

Enfin, nous souhaiterions que ces explications soient mises en perspective avec les engagements pris dans l'accord de majorité concernant la gestion du personnel.

Comment ces pratiques s'alignent-elles avec les principes de transparence, d'équité et de valorisation des talents internes défendus par cet accord ?

Nous vous remercions pour vos réponses et pour votre engagement à garantir une gestion juste et transparente des carrières au sein de notre administration communale.

A. MERTENS denkt dat mevrouw de schepen B. COMER de juiste oplossing zal vinden.

Zij zegt dat de Raad in december het Sociaal Handvest heeft ondertekend en dat de Nederlandstalige versie een 'Google translate' bevat.

Zij vraagt aan mevrouw de schepen B. COMER om de Nederlandse versie echt te lezen want, zegt ze, er staan dingen in die niet aangegeven zijn.

Bovenaan het document, zegt ze, staan alle wetten die gewijzigd zijn.

Er is zelfs één wet in geel gemarkeerd die er niet in tussenstaat.

Ze zegt dat ze mevrouw de schepen B. COMER in januari er op de hoogte van had gebracht, maar 'Google Translate' staat er nog steeds.

Ze zou graag de reactie van mevrouw schepen B. COMER hebben en hoopt dat zij bekend is met het Sociaal Handvest.

Madame l'Échevine B. COMER donne lecture du texte suivant :

Mevrouw de schepen B. COMER leest de volgende tekst voor :

De werving van personeel wordt geregeld door het Sociaal Handvest dat door het vorige college en de gemeenteraad is goedgekeurd. Over het algemeen wordt het handvest volledig nageleefd.

In het Sociaal Handvest (artikel 6 van de aanwervingsregels) wordt uitdrukkelijk bepaald dat elk personeelslid zich kandidaat mag stellen voor de verschillende interne aanwervingsexamens, mits de toegangsvoorwaarden die in acht worden genomen.

Er is geen bepaling op grond waarvan sollicitaties kunnen worden afgewezen omdat een personeelslid naar een andere functie heeft gesolliciteerd.

Als personeelsleden andere instructies hebben gekregen, kunnen ze de HR-afdeling hiervan op de hoogte stellen, aangezien het absoluut onaanvaardbaar is dat personeelsleden om deze reden worden geweigerd.

Tot op heden zijn hierover geen klachten ontvangen.

La procédure interne est strictement encadrée par les articles 1er, 3, 6, 7 et 21bis de la Charte sociale.

Certaines promotions ont été traités dans le cadre de régularisations (exercice effectif d'une fonction supérieure depuis plusieurs mois), il s'agit de 2 personnes à la fin de la législature précédente et une personne depuis l'installation de nouveau collègue.

Le cadre actuel prévoit une régularisation en vertu de la théorie du fonctionnaire de fait, aussi approuvé le conseil d'état. Nous interpréterons les exceptions de manière très restrictive.

La règle générale reste que les promotions se font sur la base d'examens.

Toutes les candidatures sont enregistrées, tracées et conservées pendant 2 ans pour les externes qui ont marqué leur accord). Le traitement des dossiers suit une logique documentée et centralisée. Des améliorations sont en cours pour renforcer la traçabilité numérique et l'information continue aux candidats.

Il y a plusieurs recours possibles :

- Recours écrit auprès du RH avec ou sans appui des organisations syndicales,
- le recours devant le médiateur régional et
- Recours au Conseil d'État.

Les recrutements sont préparés par le service ressources humaines, ensemble avec le service concerné et, pour les niveaux A, un comité d'évaluation, comme décrit dans la chartre.

Selon le type de recrutement, la décision est approuvée par le conseil communal ou le collègue.

L'accord de majorité rappelle la nécessité de renforcer les perspectives de carrière, la mobilité interne et l'égalité des chances.

La DRH est pleinement engagée à mettre en œuvre ces principes et prévoit en 2025 :

- Un guide RH accessible à tous
- Des séances d'information semestrielles sur les opportunités
- une communication plus spécifique sur les examens à venir.

Enfin, une évaluation de la charte sociale est prévue, et les adaptations vont être présenté au conseil communal.

N. KAMMACHI dit que dans la réponse de Madame l'Échevine B. COMER, elle dit qu'en même qu'il existe des cas, qui reste exceptionnel, mais qui peut en tout cas avoir eu une promotion sans spécialement passer par des examens.

Madame l'Échevine B. COMER dit que c'est aussi prévu et que ça suit aussi la jurisprudence du Conseil d'État. Elle dit que ce ne sont pas des dérogations comme ça sans cadre.

N. KAMMACHI dit qu'il y a ces cas particuliers et que Madame l'Échevine B. COMER ne répond pas à sa question, elle dit qu'elle entend qu'il y a des recours qui existent, mais le recours premier, si elle comprend bien, c'est de s'adresser aux ressources humaines.

Elle demande comment cela se passe si cela se passe déjà avec les ressources humaines ? elle dit que c'est comme si quelque part on fait un recours là, où on a été victime, donc il doit y avoir un élément ailleurs, que l'on peut qu'on puisse contacter.

Elle dit que là ça ne va pas et c'est ce qui se passe dans les situations qui lui ont été transmises, c'est qu'à un moment donné on ne peut pas faire recours à un département où justement on a été victime.