

Administration Communale de
MOLENBEEK-SAINT-JEAN



Gemeentebestuur van
SINT-JANS-MOLENBEEK

20, rue du Comte de Flandre
20, Graaf van Vlaanderenstraat
Bruxelles - 1080 - Brussel
☎ : 02/412.37.42

E-mail : secretariat.1080@molenbeek.irisnet.be

Site Internet : www.molenbeek.be

Service/Dienst : Secrétariat

Votre/Uw Corresp. : M. Uyttenhove

Annexe/Bijlage :

Réf/ref. :

Monsieur LAKHLOUFI Youssef
Conseiller Communal
Rue Isidoor Teirlinck 36

1080 BRUXELLES

Molenbeek-Saint-Jean, le 18 novembre 2016.

Monsieur le Conseiller,

Objet : votre question écrite du 13 septembre 2016.

Veillez trouver ci-dessous la réponse à votre question écrite concernant les suites données aux revendications de la CSC.

Nous vous confirmons la réception d'un cahier de revendications de la CSC en date du 9 mai 2016. Le même jour, Madame la Bourgmestre a adressé un courrier avec toutes les réponses précises ainsi que de nombreuses annexes prouvant les informations données à l'attention de Monsieur Benoit Lambotte, Secrétaire régional de la CSC Services Publics et à l'attention de Monsieur Alphone Vanderhaeghe, Vice-Président.

Ci-dessous, vous trouvez le nombre des membres du personnel, par niveau qui ont suivi une formation au cours de l'année 2015 :

- 174 personnes du niveau A
- 97 personnes du niveau B
- 108 personnes du niveau C
- 93 personnes du niveau D
- 53 personnes du niveau E

L'administration a progressé davantage sur les plans de formations ainsi que sur les plans de formations individualisés pour répondre au mieux à toutes les demandes du personnel et plus spécifiquement à celles du personnel moins formé. La Cellule Formation se réunira le 30 novembre pour finaliser tout cela pour l'année 2017.

En ce qui concerne le personnel de plus de 50 ans, une possibilité d'interruption de carrière sans répercussion sur la pension est prévue dans notre Règlement de Travail. A ce jour, la semaine de 4 jours de travail sans perte de salaire pour cette catégorie du personnel n'est pas envisageable, vu la situation financière difficile de notre commune. Engager des jeunes

molenbeekois n'est dès lors pas envisageable sachant que le personnel à remplacer resterait entièrement à notre charge.

Il nous est impossible pour l'instant d'organiser *des examens de nomination* vu les répercussions financières importantes *que cela aurait* mais au cours de cette législature en 2014, les ouvriers ont pu bénéficier *d'examens de promotion*.

En 2015, un appel a été organisé pour *les promotions des postes vacants* de conseillers adjoints, chefs de division et directeurs en suivant la procédure prévue dans notre statut, à savoir sélection au grand choix du Collège. Ce Collège a malgré tout souhaité mettre en plus en place un groupe de travail composé de trois Echevins (1 par groupe politique) et de trois membres de l'Administration (le Secrétaire communal, le Secrétaire adjoint et DRH) afin de garantir une sélection objective et de présenter des dossiers complets au Collège. Les « Faisant Fonction » ne s'octroient que pour les postes qui le nécessitent et pas à la tête du client.

Tous les candidats éconduits ont reçu un courrier motivant la décision et pouvaient à leurs demandes être reçus par l'Autorité pour de plus amples informations.
Il va de soi que le fait de ne pas être choisi suscite des frustrations.

En espérant avoir répondu à vos attentes, veuillez accepter, Monsieur Lakhkoufi, l'expression de notre parfaite considération.

Par ordonnance :
Le Secrétaire Communal,



Jacques DE WINNE

La Bourgmestre,



Françoise SCHEPMANS

Mesdames et Messieurs,

Il y a presque deux ans de cela, j'ai ici même interpellé le Collège concernant la gestion de notre personnel, et plus particulièrement, sur l'évolution dans les carrières des travailleurs de niveau E, D et C. En effet pour le GIC-GBB, nous estimons que chaque travailleur et travailleuse a le droit d'évoluer dans sa vie professionnelle. Nous savons que la gestion des ressources humaines est tâche ardue, souvent ingrate, que peu de choses existaient auparavant et que vous avez dû partir d'une feuille blanche, que les règles d'une saine gestion n'étaient pas toujours respectées, qu'il y a un lourd passif, que certaines habitudes ne sont pas aisées à réformer, que certaines décisions furent le fait du prince et que nous continuons toujours à en supporter le prix. Tout cela, chers collègues, nous le savons bien. Il n'est nullement question de vous faire un procès mal à propos, il s'agit simplement d'évaluer ce qui a été fait depuis 2 ans. De profiter de l'occasion pour vous faire part de quelques ressentis venus du terrain. Comprendre comment les choses évoluent nous semble primordial dans notre tâche de conseillers communaux. Ces évolutions peuvent porter sur la formation, par l'acquisition de nouvelles compétences, ou tout simplement tenir compte de la pénibilité du travail. En effet, je suis souvent interpellé par des employés qui me disent ; *« les formations c'est toujours pour les mêmes (niveaux A). On nous propose jamais rien à nous (les bas niveaux). Il n y a rien de prévu »*. Un autre me disait ; *« j'ai 55 ans, je dois encore porter des charges lourdes, mais je ne sais rien faire d'autre apparemment »*. Un autre ; *« j'ai 41 ans, j'ai des compétences, j'aimerais travailler sur le terrain, mais voilà, malgré mes multiples demandes, on me laisse dans ce placard à rester immobile et à surveiller qui rentre et qui sort »*.

Ce n'est évidemment pas ainsi qu'on permettra à certains travailleurs de s'épanouir et de donner le meilleur d'eux-mêmes dans les tâches qui leur sont dévolues. Il faut être à l'écoute, faire preuve de disponibilité, aller sur le terrain. Ces remontrances reviennent souvent chez certains travailleurs. Je parle de certains travailleurs, car je n'ai bien évidemment pas rencontré l'ensemble du personnel, et je me garderai bien de faire des généralités. Pour se faire une idée plus précise, il serait par ailleurs intéressant de savoir , et c'est ma première question, __ qu'en est-il des maladies, de l'absentéisme et des accidents de travail ? Ces derniers sont généralement de bons indicateurs. Par rapport à 2014 sont-ils en diminution ou en augmentation en 2015 ?

Le syndicat CSC avait organisé plusieurs actions pour attirer l'attention sur le mécontentement de certains membres du personnel. On s'en souvient encore, c'était ici même au conseil communal, une autre fois, ils ont été reçus à la maison communale, vous les avez rencontré. À cette occasion, un cahier de doléances vous

aurait été remis avec une série de revendications portant sur la formation du personnel les moins diplômés, sur la pénibilité au travail, sur les évolutions de carrière, sur la mobilité au sein des services, et enfin sur les promotions au sein de l'administration qui ne se feraient pas de manière objective et équitable.

Alors comme au Groupe d'intérêt communal, nous essayons de faire preuve de sérieux et de méthode dans notre rôle de conseillers, que nous n'avons nul besoin de l'actualité pour réagir ou pour rappeler certaines choses, et que nous estimons que 2 ans est un laps de temps suffisant pour mettre en place des dispositions, nous aimerions savoir;

- 1- Si vous avez bien reçu un cahier de doléances de la CSC et quelles suites y avez-vous donné ?
- 2-
 - a. Combien de formations ont été suivies de janvier 2015 au 31 décembre 2015 et par quelle catégorie de travailleurs (niveau A autant, niveau B autant, niveau C autant niveau D autant, niveau E autant).
 - b. Qu'est-ce qui a été mis en place pour améliorer l'offre de formation à destination des travailleurs et travailleuses les moins formés, je parle des niveaux E, D et C ?
- 3- Qu'est-ce qui a été mis en place en matière de pénibilité au travail et de reconversion, notamment pour nos travailleurs et travailleuses de 50 ans et plus ? L'introduction de la semaine de 4 jours sans perte de salaire pour ces catégories-là de travailleurs devrait pouvoir être envisagée. Cela permettrait d'embaucher des jeunes molenbeekoïses. Au GIC-GGB nous estimons qu'il faut étudier la question et tenter l'expérience.
- 4- Qu'avez-vous à répondre sur les allégations de manque de transparence dans l'attribution de promotion, de manque d'écoute et du manque de disponibilité envers ces derniers, surtout quand ces derniers demandent à être reçus ?

Je vous remercie pour vos réponses.

Lakhloufi Youssef
GIC-GGB.