

Interpellatie van de h. Cools: HR-beheer en externe audit.

De h. Cools geeft aan dat het personeel meer dan 1.000 medewerkers omvat en dat het aantal onder de huidige meerderheid is verhoogd (van 1.016 in 2018 naar 1.158 in 2020). De personeelskosten vertegenwoordigen de helft van de gemeentelijke uitgaven maar dit mag niet enkel van het kostenstandpunt bekeken worden omdat dit een menselijk kapitaal is dat de gemeente toelaat diensten aan te bieden aan de bevolking. Er werden al twee interne audits (personeel en organisatie van de diensten) uitgevoerd in 2005 en 2016. In de audit van 2016 werd onderzocht welke posten geschrapt of gecreëerd konden worden en welke aanpassingen aan het kader mogelijk waren. De audit geeft aan dat de stijging van het gemeentepersoneel tot enkele eenheden beperkt zou moeten worden.

Er is echter nog geen externe HR-audit uitgevoerd. Er werd in 2015 een beroep gedaan op een extern bureau voor het beheer van de verhuizing van de diensten naar het nieuwe gemeentehuis. Dit heeft interessante informatie opgeleverd maar het is geen echte audit. Er was vanwege dit bureau ook een gebrek aan transversale communicatie binnen het bestuur en weinig kennisoverdracht.

Een externe audit kan meer duidelijkheid geven over aanwerving, evaluatie, voortgezette vorming, motivering van ambtenaren, leeftijds piramide en functiebeschrijvingen. Sommige signalen tonen het nut van een externe audit aan (belangrijke turnover binnen sommige diensten, langdurige afwezigheden wegens depressie, burn-out, klachten wegens pesten, ...) De h. Cools stelt voor om een externe audit te laten uitvoeren. Voor een dergelijke audit moet een bestek opgesteld worden en dit zal na de verhuizing moeten gebeuren, waardoor de impact van de verhuizing erin opgenomen kan worden. Deze audit kan eventuele organisatorische of relationele problemen binnen het gemeentebestuur identificeren.

De stijging van het personeelsaantal de laatste twee jaar ligt vooral bij de contractuelen. Wat is de reden hiervoor en waarom wordt de voorkeur gegeven aan contractuelen? Hoe gebeuren contractuele aanwervingen tijdens deze pandemie?

Statutaire ambtenaren hebben recht op bevordering op basis van anciënniteit, een gunstige evaluatie en een geslaagd examen. Worden er regelmatig bevorderingsexamen georganiseerd? Zullen examens die door de pandemie uitgesteld werden plaatsvinden na de crisis? Zal de organisatie van deze examens - die objectieve aanwerving en bevordering garanderen - een HR-prioriteit van het college zijn? Hoe ziet het college de verdeling van posten tussen statutairen en contractuelen? Worden er functieprofielen opgesteld en worden deze meegedeeld aan de betrokken ambtenaren? Wordt er gecontroleerd of de ambtenaren over de nodige middelen beschikken om hun functie uit te kunnen voeren? Een systematische audit kan erg nuttige informatie opleveren. Hoe gebeurt het onthaal van nieuwe ambtenaren? Er is een brochure voor hen beschikbaar? Krachtens de wet op het welzijn op het werk heeft de gemeente een zekere verantwoordelijkheid rond bescherming en preventie van psychosociale risico's op het werk. Een externe audit zou erg gepast zijn om eventuele drama's te voorkomen zoals enkele jaren geleden het geval was bij France Telecom.

De h. Hayette deelt de bezorgdheden van de h. Cools. Sinds meerdere jaren is er een tendens om voorkeur te geven aan contractuelen ten nadele van statutairen. De audit moet ook de gelijkheid man/vrouw integreren, zowel qua verloning als leidinggevende functies.

De h. De Bock vindt zich in de voorstellen van de hh. Cools en Hayette. Hij wijst op het belang van vorming voor het personeel die niet beperkt zou mogen zijn tot administratieve aspecten maar die ambtenaren ook de kans moet bieden om hun horizon te verruimen en hun welzijn te verbeteren.

Er moet ook nagedacht worden over de mobiliteit van het personeel ($\pm 50\%$ van de gemeenteambtenaren woont buiten de gemeente woont) en een eventuele fusie van diensten of de uitbesteding ervan. Kunnen er bepaalde diensten uitbesteed worden aan lokale privéondernemingen of moeten die in eigen beheer blijven?

De gezondheids crisis heeft de kijk op de wereld veranderd, zoals de algemene invoering van telewerk dat na de crisis een zekere mate wellicht behouden zal blijven. De voordelen en ongemakken van telewerk moeten vandaag bestudeerd worden.

Schepen Delwart heeft lof voor de Personeelsdienst en de HR-directeur die grote inspanningen hebben geleverd om de ambtenaren op professioneel en persoonlijk vlak bij te staan tijdens deze moeilijke crisisperiode.

De aanwerving van een HR-directeur in 2015 heeft bijgedragen aan de professionalisering van het beheer van de Personeelsdienst. De dienst heeft al opmerkelijk werk geleverd maar er was vooral oog voor de administratieve aspecten en minder voor kwesties rond het welzijn van werknemers en de bepaling van de perspectieven voor de toekomst van het bestuur.

In 2020 zou de opmaak van functieprofielen (enkele honderden binnen het gemeentebestuur) afgewerkt moeten zijn maar dit kon niet omwille van de pandemie. Dit moet snel hernomen worden omdat dit een nuttige tool is om het werk van de ambtenaren te evalueren.

Het arbeidsreglement wordt bijna jaarlijks herzien om up to date te blijven (verplaatsingen, aanpassing geldelijk en administratief statuut, aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, nieuwe evaluatiemethode, interne mobiliteit). Het nieuwe gebouw zal de ambtenaren ook een betere werkomgeving bieden. Sinds kort worden er maaltijdcheques uitgereikt en er werd in Ukkel al aan telewerk gedaan als pilootproject. Schepen Delwart herinnert eraan dat de meeste projecten opgestart werden door de h. Cools als voormalig schepen van Personeel.

Inzake aanwerving maakt het bestuur gebruik van professionele middelen zoals de software Talent Finder die noden van diensten en profielen van kandidaten objectief met elkaar verbindt. Het college komt nooit tussen in aanwervingen, ongeacht de meerderheid die aan de macht is, en voert hier geen politieke druk in uit. Ukkel bereikt het gevraagde quotum van het gewest om de diversiteit van het gemeentepersoneel te garanderen.

De verhuizing van de gemeentediensten is een goede zaak maar dit kan ook leiden tot stress en angst binnen het personeel. Het college heeft daarom een beroep gedaan op externe expertise ("change management") om de ambtenaren hierin te begeleiden.

Schepen Delwart vindt eveneens dat een externe audit een meerwaarde kan bieden bovenop interne audits. In het kader van het comité voor de preventie en bescherming op het werk werd er met de vakbonden een overeenkomst afgesloten met betrekking tot een analyse van de psychosociale risico's door Cohezio zodra de verhuizing een feit is.

Inzake de verdeling statutair/contractueel vindt ze echter niet dat er noodzakelijk een voorkeur gegeven moet worden aan statutairen. Er moet eerder een evenwicht gevonden worden en de keuze voor statutair of contractueel moet gebeuren op basis van de functie.

Er werden de laatste 5 jaar meer dan 10 examens voor benoeming en bevordering georganiseerd. Dit werd onderbroken door de gezondheids crisis en andere werkzaamheden maar dit zal vanaf 2022 hernomen worden.

Inzake gelijkheid man/vrouw is het gemeentepersoneel als volgt verdeeld: 176 mannelijke voltijdse equivalenten en 126 vrouwelijke voltijdse equivalenten voor statutaire betrekkingen, 263 mannelijke voltijdse equivalenten en 427 vrouwelijke voltijdse equivalenten voor contractuele betrekkingen. Meer details hierover staan in de bijlages van de begroting die tijdens de volgende zitting van de gemeenteraad besproken zal worden.

Schepen Delwart benadrukt dat de vormingen voor het personeel ook sensibilisering rond burn-out omvatten. Het aanbod is erg gevarieerd: talen, bureautoepassingen, beheersing van geweld, psychosociale risico's, genderbudgetting, ... Het college wenst dat de ambtenaar zelf betrokken wordt in de vormingen en dat hij zelf kan bepalen welke vormingen nuttig zijn om zich te kunnen ontwikkelen.

De h. Cools heeft het volle vertrouwen in het voluntarisme en de kwaliteit van het Personeelsdienst en de HR-directeur. Hij blijft echter overtuigd van de nood aan een externe audit die zich niet beperkt tot een opdracht toe te vertrouwen aan externe preventieadviseurs. In een grote structuur zoals het gemeentebestuur verhindert de veelvoud aan taken op korte termijn soms de identificatie van globalere structurele problemen waarbij een externe kritische blik nuttig kan zijn.

De h. De Bock geeft aan dat het nuttig zou zijn om in dit domein - en ook andere domeinen - te kijken wat in andere gemeentes gebeurt en wat eventueel overgenomen kan worden.