

Question orale de M. Wyngaard: Nouvel organigramme de l'administration communale.

M. Wyngaard rappelle que le 27 avril dernier, à l'occasion de la précédente séance du Conseil, le secrétariat communal a envoyé aux conseillers un courriel relatif à la « nouvelle structure de l'administration communale ».

Le document transmis en pièce jointe signale que, dans la perspective du déménagement des services communaux vers l'ex-site Fabricom, le Collège a opté pour une réorganisation de l'administration dans une nouvelle structure intégrant 10 départements, à l'issue d'une réflexion menée avec le bureau Möbius. Ce texte précise encore que « l'implémentation de la nouvelle structure et du nouveau mode de fonctionnement débute le 1^{er} juin ». Cette information est relayée dans le numéro de mai du Wolvendael.

M. Wyngaard suppose que ce nouvel organigramme ne requérait pas une approbation du Conseil communal, puisqu'il ne lui a pas été soumis.

Néanmoins, le Conseil communal est désigné comme l'autorité naturelle en charge du personnel en vertu de la nouvelle loi communale. En effet, l'article 145 de cette loi stipule que, sauf exceptions, le Conseil fixe le cadre du personnel, le contingent des emplois contractuels, les conditions de recrutement et de promotion, le statut pécuniaire et les échelles de traitement, les règles en matière d'évaluation et de mobilité interne. Il serait donc opportun de diffuser une information plus détaillée sur le nouvel organigramme à l'intention des membres du Conseil communal.

M. Wyngaard souhaiterait par conséquent obtenir des éclaircissements sur les points suivants.

Quels critères ont présidé à l'élaboration et à l'adoption de cette nouvelle structure ?

Quels sont les principaux objectifs poursuivis ?

Le Collège a-t-il suivi en tout ou seulement en partie les recommandations du bureau de consultance Möbius ? Le cas échéant, quelles sont les recommandations écartées ?

Ce nouvel organigramme a-t-il été discuté avec les représentants du personnel ? Dans l'affirmative, répond-il totalement ou partiellement à leurs attentes et suggestions ? Dans la négative, pourquoi le Collège a-t-il négligé de le soumettre au personnel ?

Comment les responsables de département ont-ils été choisis ?

Ce nouvel organigramme aura-t-il des incidences financières sur la commune ? Si oui, lesquelles ?

M. l'Echevin Cools répond que le déménagement dans le bâtiment U requiert une réflexion préalable sur la répartition des services au sein du nouvel immeuble. Le Collège a donc commandité une étude au bureau Möbius, qui a mené ses investigations de manière approfondie afin de déterminer les systèmes d'interrelations entre services, en partant du principe selon lequel les services ayant le plus de liens entre eux doivent être installés côte à côte. Il s'agit en outre de réserver aux services en contact avec le public les sections du bâtiment présentant les plus grandes facilités d'accès. Toute réflexion sur la configuration spatiale des services devait en effet être menée dans la perspective d'une amélioration de leur gestion. Le bureau Möbius a fini par formuler une proposition reposant sur la réorganisation de l'administration communale en 10 grands départements dévolus à l'état civil, l'aménagement du territoire et la politique foncière, l'action sociale, l'économie et l'emploi, les finances et la recette, les affaires générales, l'espace public, le facility management, l'éducation, les crèches et la famille, les affaires culturelles et récréatives, les ressources humaines. Le Collège a suivi très largement les conclusions du bureau d'études. La mise en place de ces départements va permettre de renforcer les synergies, d'améliorer la transversalité entre les services, le rôle des chefs de département consistant à la fois à garantir la cohésion des services composant leur propre département, qui parfois relèvent d'échevins différents, et à maximiser les relations avec les autres départements.

Dans 9 cas sur 10, les chefs de département choisis sont des chefs de service déjà en fonction. Il n'a fallu procéder à un recrutement extérieur que pour un poste de chef de département. Le personnel et les organisations syndicales ont été mis au courant de ce processus dans un climat de grande sérénité. La démarche est accomplie de manière à ce que la structure des nouveaux départements soit tout à fait opérationnelle lorsque le déménagement aura lieu. Quoi qu'il en soit, les chefs de département sont d'ores

et déjà en fonction et vont organiser progressivement les synergies en vue de l'implémentation de la nouvelle structure.