



VILLE D'ANDENNE

EXTRAIT DU REGISTRE AUX DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAL

SEANCE DU 19 SEPTEMBRE 2022

Présent(e)s :

Claude EERDEKENS, Bourgmestre
Vincent SAMPAOLI, Benjamin COSTANTINI, Guy HAVELANGE, Françoise LEONARD, Elisabeth MALISOUX, Echevins
Sandrine CRUSPIN, Christian BADOT, Marie-Christine MAUGUIT, Etienne SERMON, Rose SIMON-CASTELLAN, Philippe MATTART, Philippe RASQUIN, Christian MATTART, Françoise TARPATAKI, Florence HALLEUX, Martine DIEUDONNE-OLIVIER, Cassandra LUONGO, Jawad TAFRATA, Kévin GOOSSENS, Caroline LOMBA, Christine BODART, Marie-Luce SERESSIA, Natacha-François, Gwendoline WILLIQUET, Damien LOUIS, Hugues DOUMONT, Nathalie ELSEN, Eddy SARTORI, Conseillers communaux
Ronald GOSSIAUX, Directeur général

Présidence pour ce point : Philippe RASQUIN

**15.1. OBJET : Interpellation de Monsieur Etienne SERMON Conseiller communal :
"Le bien-être du personnel communal au travail"**

a) Le Conseil communal prend connaissance d'une interpellation de Monsieur Etienne SERMON, Conseiller communal, établie comme suit :

"La première loi fédérale en matière de bien-être des travailleurs date du 4 août 1996. Elle constituait la base de la législation sur la sécurité et la santé des travailleurs. En 2016, le Gouvernement wallon précisait certains points et approuvait un « plan bien-être » dans le but d'améliorer les conditions de travail et lutter notamment contre les risques d'absentéisme et surtout de burn-out. Penser « bien-être au travail », c'est prendre en compte sérieusement le cadre nécessaire à l'épanouissement professionnel. C'est penser autrement la sécurité, la santé, l'ergonomie, la gestion de la violence, les risques psychosociaux, le plaisir au travail, l'embellissement de l'environnement de nos travailleurs,...

Qu'en est-il du bien-être au travail dans notre administration communale ?

Quelle politique le Collège a-t-il développée à cet égard depuis la crise sanitaire ?

Quel impact le plan de gestion de la mise sous tutelle Oxygène, aura-t-il sur nos travailleurs ?

Quel est la situation du turn-over au sein du personnel ?

Sont évoqués près de 40 départs depuis les deux dernières années ?

Ce chiffre est-il avéré et quelles sont les raisons de ces départs ?

Pouvons-nous obtenir les comptes rendus des dernières réunions de concertation avec les syndicats ?

De quand date la dernière enquête psychosociale et que dit-elle (peut-on également en obtenir une copie) ?

Quand la prochaine enquête est-elle programmée ?

Suite aux confinements liés à la Covid 19, du télétravail a été mis en place au sein de l'administration communale. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Quel taux de travailleurs bénéficie de ce télétravail et à quelle fréquence ?"

En réponse à cette interpellation, Monsieur le Bourgmestre s'exprime comme suit :

"Je serai très bref : l'organisation du travail au sein de la Commune est une responsabilité/prérogative du Directeur général. C'est aussi une compétence du CODIR qui regroupe les principaux fonctionnaires. Je suggère que Monsieur Ronald GOSSIAUX, Directeur général, puisse vous répondre de manière exhaustive."

Monsieur Ronald GOSSIAUX, précité, prend ensuite la parole et s'exprime comme suit :

"Merci Monsieur le Bourgmestre."

Monsieur le Conseiller SERMON avait prévu que ce serait un Conseil expéditif, dès lors il a fait 11 questions en une seule interpellation ! Il m'est évidemment impossible d'être exhaustif, encore faut-il avoir des heures et des heures devant nous pour y répondre... Je l'invite donc à venir dans mon bureau quand il veut et je l'accueillerai comme il se doit afin de répondre à toutes ses questions dans le détail.

Cependant, j'ai quelques éléments de réponse par rapport à ces questionnements. La première question est la suivante : "Qu'en est-il du bien-être au travail dans l'Administration communale?"

Il s'agit d'une question tout à fait générique mais légitime s'il en est. Je répondrai que, dans l'ensemble, l'Administration communale s'acquitte consciencieusement de ses obligations ou devoirs. Nous sommes conscients de nos responsabilités tout en sachant que l'on sort de deux années de crise sanitaire qui ont profondément bouleversé les habitudes de travail et provoqué un impact psychologique important, bien que difficilement quantifiable, sur nombre d'agents, générant stress, anxiété, fatigue, remise en question ou doute. Qui a échappé à cette situation? Personne. Nous sommes maintenant dans l'après-coup, c'est une expression que je consacre. L'après-coup, une espèce de phase post-covid qui ne ressemble pas à ce qui existait avant l'arrivée du virus. Toujours est-il que la mise en oeuvre d'une politique de bien-être au sein d'une administration se fait en concertation avec le Collège et au sein du Comité de direction qui se réunit régulièrement (au moins deux fois par mois) ; il s'agit là d'un travail que je considère comme collectif.

La politique est axée principalement sur 5 piliers :

- 1er pilier : la sécurité. Via des analyses de risques systématiques des différents postes de travail ainsi que la mise à disposition d'équipements de protection individuelle etc...

- 2ème pilier : la santé. Via un suivi des agents auprès de la Médecine du travail ou des aménagements ciblés : l'adaptation des horaires en cas de fortes chaleurs durant l'été, la réintégration des travailleurs sous forme de mi-temps médicaux, au cas par cas. Au niveau ergonomique, il y a notamment l'acquisition d'équipements adaptés, performants, respectueux des utilisateurs ou en modifiant les process de travail : puissance des ordinateurs, taille des écrans, logiciels utilisés, confort des sièges de travail, qualité des machines-outils sur les véhicules utilisés par le Service Technique en passant par la climatisation au sein de certains bâtiments afin que les agents travaillent dans des conditions thermiques appropriées, et ce sera de plus en plus à l'ordre du jour quelle qu'en soit la consommation énergétique malheureusement.

L'embellissement des locaux : à titre d'exemple, au Centre administratif, tous les locaux de travail ont été complètement repeints en 2019 et 2020. Chaque travailleur avait la possibilité de choisir la couleur de son bureau ou du mobilier et la possibilité de l'agrémenter, selon ses goûts, par le placement de plantes vertes de son choix, à charge de la Ville. Peu le savent mais tel est le cas. Une simple visite permet de s'en rendre compte rapidement. L'on se retrouve quand même, pour la plupart des agents administratifs, 8 heures dans un local, partagé ou pas, et si ce local répond aux desideratas ou aux avantages de l'agent, le travail se passe déjà mieux. Cette situation peut-elle être qualifiée de « politique de bien-être » des agents au travail? Je le pense, ce n'est pas un détail, c'est important, encore faut-il le mettre en oeuvre.

Il y a aussi la limitation des risques psychosociaux en révisant notamment ces deux dernières années les grilles horaires d'accès aux services communaux qui différencient à présent et quasiment à part égale des périodes d'accès libre à tout public et l'accès personnalisé sur rendez-vous tout en aménageant des plages horaires où les agents travaillent à bureau fermé, ce qui leur permet de se concentrer davantage sur des tâches qui exigent des recherches avec plus de concentration, précisément. Voilà les grands axes de la politique du bien-être au travail.

Deuxième question : « Quelle politique le Collège a-t-il développée avec la crise sanitaire? » On s'en est acquitté très correctement, je pense, par la mise en place du télétravail pour force majeure, et ensuite sur proposition du Comité de direction, dans un contexte structurel. J'y viendrai car ça me tient fort à coeur. Durant cette crise sanitaire, il y a eu la mise à disposition d'équipements de protection, dont les masques chirurgicaux, les masques FFP2 ou même des visières en PET réalisées par le FabLab, l'installation de plexiglas entre les agents et les usagers ainsi qu'entre les agents eux-mêmes lorsqu'ils étaient plusieurs à occuper un même local, la mise à disposition de gels hydroalcooliques, etc... Bref, l'on s'est acquitté de ce qui était demandé par les autorités supérieures jusqu'à prendre aussi ce genre d'initiatives dans l'aménagement des locaux. A cet égard, les locaux ont été visités plusieurs fois par les services d'inspection du SPF Emploi et de l'AVIQ et nous n'avons jamais été pris en défaut. A ce sujet, les rapports d'inspection sont consultables évidemment par tout conseiller qui le souhaite.

Enfin, le Collège a décidé, depuis deux ans, d'offrir à tous les agents aussi la possibilité de se faire dépister, puisque nous avons un « Relais santé », représenté par un infirmier, qui opère à des tests de dépistage Covid au sein des Services de Cohésion sociale.

Outre cette phase, que l'on espère terminée, le Collège a décidé d'offrir à tous les agents qui le souhaitent, la possibilité de se faire vacciner contre la grippe saisonnière dont la campagne est actuellement en cours.

Troisième question : « Quel impact le plan de gestion aura-t-il sur nos travailleurs? » Là, on bascule dans le futur puisque le plan de gestion vient d'être adopté par le Conseil communal du 16 août dernier et donc quelles pourraient être les conséquences des mesures, assez nombreuses d'ailleurs de ce plan, qui ont été élaborées de concert entre la hiérarchie de la Ville, à savoir le Comité de direction et le Collège communal.

A ce sujet, je peux dire et ce sera confirmé ou non par le Bourgmestre, c'est que toutes les mesures ont été conçues pour limiter au maximum l'impact sur le personnel communal. Seuls certains types d'emplois, lors de la mise à la pension d'agents par exemple, ne seront pas remplacés. Ces emplois sont plus en lien à des services qui font l'objet d'une informatisation beaucoup plus intensive et dont la productivité génère aussi peut-être ce type d'opportunité. A qualité de service égal, une diminution de la charge de travail est envisageable dans ce cas. Le Collège a décidé de maintenir les services à la population en conservant un volume d'emploi stable, je m'en réjouis évidemment.

Cela étant, sur proposition du Collège et considérant l'augmentation tous azimuts des coûts, nonobstant l'adoption de ce Plan Oxygène, le Collège a décidé de soutenir le personnel de la Ville en octroyant des écochèques d'une valeur de 200 euros par an et par travailleur équivalent temps plein. Je note par ailleurs que cette décision a été votée par le Conseil communal à l'unanimité. C'est dire que, nonobstant les mesures que l'on considère comme étant peut-être difficiles, il n'en demeure pas moins que quand on peut se faufiler dans un interstice et favoriser de cette manière le personnel, l'opportunité est saisie et réalisée.

Concernant la question délicate du turn over au sein du personnel : en préambule, je pense que cette situation vaut la peine d'être relevée parce qu'on en parle beaucoup dans les médias et plusieurs études ont été publiées ces derniers temps. Le marché du travail post-covid est actuellement extrêmement volatile avec un paradigme inversé (je cite le jargon), où certaines catégories de travailleurs sont en position de force, c'est-à-dire qu'aujourd'hui, c'est à l'employeur de se vendre auprès des candidats. C'est ce que nous explique Laurent TASQUIN, Professeur en management de l'UCL, dans un article publié le 8 septembre dernier (c'est donc tout récent) sur le site de la RTBF. L'article dit notamment ceci : "C'est un tsunami qui frappe de plus en plus de pays, une déferlante de démissions dans des secteurs aussi nombreux que variés. La tendance a commencé aux Etats-Unis en 2021, 47 millions d'Américains ont quitté leur emploi, la vague a ensuite déferlé sur la France, un demi-million de démissions rien qu'au premier trimestre 2022."

La Belgique n'est évidemment pas épargnée, le phénomène porte un nom mais les médias aime bien qualifier d'une expression simple un événement complexe : l'on parle de la "grande démission". La Ville d'ANDENNE n'échappe pas à ce phénomène de turn over : 25 agents nous ont quitté depuis le début de cette année. Cela touche tous les secteurs de l'Administration communale, qu'il s'agisse d'agents peu ou très qualifiés. Comme je tâche de rencontrer ces agents avant leur départ, on peut identifier quelques causes principales. Premièrement, dans le chef des agents qui s'en vont, la volonté de se rapprocher de son lieu de travail par rapport à son domicile. Un simple exemple, sans citer personne, un agent de la Basse-Sambre qui se rend tous les jours à ANDENNE depuis 10 ans, c'est 45 minutes aller et 45 minutes retour. C'est au bas mot 45 ou 50

km. Trouver un emploi à 10 kilomètres de chez soi, à peine 10 minutes en voiture, voire 10 minutes en vélo, c'est un motif qui, évidemment, doit être pris en compte.

Tout d'abord, cette situation rencontre des objectifs de qualité de vie parce que les déplacements n'en seront que plus courts et ce temps gagné sur le temps de travail, c'est du temps libre que l'on consacre à sa famille ou à d'autres fins. Ensuite, c'est économique, car la personne en question va économiser le carburant de 1.000 kilomètres par mois pour se rendre à ANDENNE : 1.000 kilomètres, cela fait 11.000 kilomètres par an, si l'on retire les jours de congé.

Voilà, ce sont des éléments qui doivent être pris en compte. Je pourrai ajouter que si cette personne a des préoccupations en matière de bilan carbone, il est clair que cet élément jouera également dans son choix. Ce genre de choses peut se combiner. Bref, se rapprocher de son lieu de travail par rapport à son domicile, c'est un élément important.

Deuxième élément qui rentre en compte : les raisons économiques au vu des conditions financières plus attractives dans le secteur privé via des avantages de toute nature. Nos communes ne sont évidemment pas assez compétitives sur ce plan-là que pour garder des agents très qualifiés. J'ouvre une parenthèse, à titre d'exemple, plusieurs agents sont partis ces deux dernières années vers d'autres pouvoirs publics tels que la Région wallonne ou la Fédération Wallonie-Bruxelles. Pourquoi? Car ces agents avaient passés des examens en son temps et la durée des réserves de recrutement était de 5 ans. En général, dans les derniers mois avant l'échéance, la Région contacte les agents qui étaient en place utile et un choix/un dilemme se pose alors à eux. Restent-ils ici à ANDENNE où 95% des agents sont contractuels sans espoir d'être statutarisés ou rejoignent-ils une autre institution de type Région Wallonne, Fédération Wallonie-Bruxelles pour devenir statutaire ? Voilà, la réponse pour certains est évidente même s'ils y feront un travail qui serait peut-être moins intéressant par rapport à celui à effectuer à la Ville.

Par ailleurs, si l'on continue à statutariser dans ce genre d'autorité, c'est parce qu'ils ne payent pas les pensions des statutaires et vous le savez comme moi, si l'on ne statutarise plus à la Ville, c'est notamment parce que les pensions sont à charge de la Commune.

Effectivement, c'est une très grosse différence car nous n'offrons plus à notre personnel la possibilité d'être statutarisé. Il s'agit d'un choix du Collège : il a été souligné dans le Plan Oxygène, si vous l'avez bien lu dans le détail, depuis déjà une vingtaine d'années si je ne me trompe.

Troisième élément : la réorientation professionnelle, à savoir le changement de fonction, le changement de métier, la création d'entreprise, ... Bref, ce sont des cas de figure que j'ai rencontrés.

Ensuite, il y a d'autres raisons que je respecte tout autant : quête de sens, remise en question, stress, fatigue, etc... La plupart des travailleurs qui démissionnent, pour une raison ou une autre, pour des causes combinées parfois, le font le plus souvent, d'après mes observations, en bons termes avec la Ville. Cela se remarque dans les délais de préavis. Comme vous le savez, la plupart de nos agents (90%), sont des agents sous régime APE (Aide à la Promotion de l'Emploi).

En cas de licenciement, ceux-ci ont le délai légal de la rupture d'un contrat de travail et s'ils partent d'eux-mêmes, le préavis est de 7 jours purement et simplement, quelle que soit la durée de l'ancienneté de l'agent. Un mois, un an, dix ans, quinze ans, imaginez quand même que dans ces cas-là, la situation peut être difficile à gérer mais la plupart des agents qui choisissent d'aller voir ailleurs, ce qui est en soi respectable, le font plus généralement dans un délai beaucoup plus long que les 7 jours de préavis : entre un mois, un mois et demi ou parfois plus, de manière à permettre une transition plus aisée pour l'arrivée d'un remplaçant ou la redistribution des matières dont ils avaient à s'occuper.

Cependant, il s'agit d'un vrai sujet de préoccupation parce que la volatilité du marché du travail a aussi, pour corollaire, la pénurie de personnel pour de nombreux profils de qualification. Quand un agent qualifié s'en va, il est de plus en plus difficile de le remplacer dans des délais raisonnables. Aujourd'hui, je pense que tous les employeurs ont l'occasion d'expérimenter ce genre de nouvelle réalité du marché du travail et ça devient donc très compliqué.

Quoi qu'il en soit, tous les postes vacants seront pourvus quels que soient les délais et il n'est pas rare ces derniers temps, vu les profils de fonction parfois très typés, que l'on recourt à ce que l'on appelle des "chasseurs de tête". Il s'agit de cabinets externes qui ont pour métier de rechercher les perles rares qui viennent à nous manquer.

En ce qui concerne la concertation syndicale : comme le prévoit le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, les PV des deux dernières réunions sont accessibles et vous pouvez venir quand vous voulez pour en disposer. Il y a 3 à 4 réunions par an qui se déroulent de manière positive et constructive.

En ce qui concerne l'enquête psychosociale : « De quand date la dernière enquête psychosociale ? » Tout d'abord, il s'agit d'une obligation légale pour l'entièreté de l'Administration communale, mais également du personnel du CPAS et de la Régie Sportive. La première enquête psychosociale a été sollicitée par le Comité de direction en septembre 2020. Elle n'a cependant été réalisée, Covid oblige, qu'en mai 2021, car le prestataire estimait que, dans un contexte de pandémie, les résultats allaient être biaisés.

A ce sujet, je pense qu'il ne se trompe pas mais quel était le bon délai pour faire cette enquête après la pandémie ? C'est une autre histoire... Bref, l'analyse des résultats nous a été communiquée par le CESI, lequel était à l'époque notre service externe de protection et de prévention au travail. A noter qu'il ne l'est plus depuis le 1er janvier, c'est dire qu'il n'a pas pu nous accompagner dans toutes les recommandations qui étaient faites par rapport aux résultats de cette enquête. Quant au nouveau prestataire (IDEWE), celui-ci a une toute autre méthodologie et il nous fera des propositions dans les prochains mois, je l'espère... A défaut, un rappel leur sera adressé. Il ressort de cette enquête, laquelle peut être consultée à nouveau par tout conseiller qui le souhaite, quelques recommandations :

- Première recommandation : tout d'abord, en matière de communication interne, par la réalisation d'un intranet qui a été mis en place en septembre 2021. Il est alimenté et actualisé chaque semaine et est accessible à tous les agents qui ont une connexion internet, que ça soit sur son laptop ou son smartphone. En outre, la Ville prône la mise en place de réunions de services plus régulières ainsi que des rencontres avec l'ensemble des Chefs de services, lesquelles ont une périodicité de 6 mois.

- Deuxième recommandation : en ce qui concerne la reconnaissance au travail. Dans ce cadre, le Collège a souhaité répondre aux attentes décrites dans le point n° 1 en organisant des formations pour les responsables de services sur des thématiques telles que l'entretien d'évaluation, qui n'est pas à négliger, la gestion d'équipe, selon une méthodologie de codéveloppement et de toutes autres formations qui seraient souhaitées. A ce sujet, je ne me souviens pas de décision du Collège qui refuse une demande de formation en rapport évidemment avec le profil de fonction du demandeur, ces dernières années.

Ensuite, il y a la possibilité d'ouvrir des emplois à la promotion par accession afin de permettre à tout à chacun d'évoluer au sein de l'Administration communale, et pas seulement les statutaires, dont il ne reste que 5% des agents. A noter que nous avons bien sûr un cadre pour les agents statutaires : c'est la chose la plus facile que j'aie à faire, vu le cadre très restreint. Il s'agit d'une obligation légale et je m'en acquitte. Par ailleurs, nous avons initié également, selon des rouages et des processus un peu similaires, ce que l'on appelle ici un « cadre fonctionnel des agents contractuels ». Cela veut dire que, dans certains cas, il y a des descriptifs de fonction, un organigramme et des modalités particulières pour accéder à des postes de responsabilité afin de bénéficier d'une revalorisation barémique etc... Cependant, vous le savez comme moi, ce n'est pas soumis à la Tutelle. Il vaut mieux parce que ce serait assez vite fait. Or, cela concerne 95% du personnel de la Ville. Evidemment, tous ne sont pas en situation d'avoir une revalorisation ou une promotion pour accession mais le cadre existe. Il s'agit là d'un premier pas dans la bonne direction en attendant les initiatives de la tutelle qui viendront un jour peut-être.

Troisième axe pour la reconnaissance du travail : plus de mobilité interne, bien que ça devienne de plus en plus difficile, étant donné que les descriptifs de fonction sont de plus en plus techniques. A titre d'exemple : l'on ne passe pas du Service de l'Urbanisme au Service Population ni du Service des Festivités au Service Juridique. Cependant, lorsqu'une opportunité se présente, il est proposé aux agents concernés de le faire.

Enfin, dans ces recommandations qui découlent de cette enquête psychosociale, il est évoqué l'intégration des nouveaux agents. Dans ce cadre, le processus d'intégration a été revu en prônant un accueil direct par le responsable de service ou encore la réalisation d'un rapport d'étonnement que l'on fait avec les nouveaux agents au bout d'une période de 3 mois. Il s'agit d'une forme de pré-évaluation et c'est toujours intéressant de connaître les impressions d'un agent, lorsqu'il a un autre cursus, une autre expérience professionnelle, de nous faire part de ce qui peut l'étonner. C'est une pratique qui tend à être plus fréquente en matière de ressources humaines.

En ce qui concerne l'esprit d'équipe : pour privilégier un esprit d'équipe et un sentiment d'appartenance, le Collège a marqué son accord pour revoir l'organisation de la fête du personnel. A ce sujet, je pense que pour ceux qui y étaient, cela ne leur a pas échappé, en l'organisant durant les heures de bureau et en invitant exclusivement les membres de l'Administration communale, du CPAS et de la Régie, la première fête de ce genre fut une très grande réussite et ce type d'organisation sera renouvelé l'an prochain.

Toujours dans le cadre de l'esprit d'équipe, il y a la possibilité de participer à des activités de team building par services depuis le début de cette année et c'est prévu au budget 2022 où y sont alloués des crédits spécifiques. Pour le surplus, des services ont déjà saisi ce type d'opportunité pour organiser des activités sur le temps de midi ou l'après-midi, après autorisation bien entendu.

Enfin, il y a l'organisation de petits événements fédérateurs parmi le personnel communal, comme l'an dernier, notamment ce petit concours du plus beau pull de Noël. Il s'agit d'un événement qui détend et fait sourire par le fait que pas mal de pulls très étonnants nous ont été proposés.

Conformément au Code du bien-être au travail qui est assez volumineux, il est à prévoir qu'une telle analyse psychosociale globale ait lieu tous les 5 ans. Néanmoins, au besoin et sur suggestion du Comité de direction, de moi-même ou du Collège, l'on pourrait organiser une telle analyse mais alors davantage ciblée sur un ou plusieurs services spécifiques. Considérant que la première analyse a eu lieu en 2021, la prochaine aura lieu en 2026 s'il n'y a pas d'éléments impérieux qui nous inciteraient à la faire plus vite. Nous verrons bien entendu en temps opportun avec notre service externe de prévention et de protection du travail.

Concernant le télétravail structurel et je terminerai par ce point, je pense avoir parcouru quasiment toutes les questions que vous m'aviez soumises, il est à noter que le Conseil communal a institué, dès 2015, sans attendre la pandémie, le télétravail dans le règlement de travail.

Par la suite, dans le cadre de l'établissement du Plan Stratégique Transversal et sur recommandation du Comité de direction, le Collège communal a souhaité mettre en avant la conciliation vie privée/vie professionnelle des agents, la mise en place du télétravail était l'une des mesures espérées. Les confinements successifs ont évidemment accéléré la mise en place du dispositif de télétravail. 57 agents ont été mis d'office en télétravail occasionnel durant la crise du Covid en 2020. Dans la foulée du télétravail occasionnel pour force majeure, à mon initiative d'ailleurs et celle du Comité de direction, le télétravail structurel, celui qui est prévu dans le règlement de travail et dont les modalités sont présentées juste après, a été implémenté dans l'Administration à partir du mois de juillet 2020.

Pour mémoire, voici les bases de ce type de télétravail: l'agent pour être autorisé, doit satisfaire à plusieurs conditions, voir si le télétravail est compatible avec la fonction, voir si le télétravail est compatible avec l'intérêt du service, s'il y a qu'une personne dans le service ou si elle n'est pas là, il faut la remplacer d'une manière ou d'une autre. Cette situation se conçoit au cas par cas. La demande de l'agent doit être motivée pour être ensuite validée par son supérieur hiérarchique. Le dispositif concerne actuellement des agents travaillant à temps plein, à raison d'un jour/semaine et à 4/5 temps. Pour les équivalent 4/5 temps, c'est à raison d'un jour de télétravail par quinzaine. Il ne s'agit cependant pas d'un droit acquis mais d'une faculté qui doit être appréciée au cas par cas.

D'un point de vue statistique, 17 agents ont été autorisés à faire du télétravail structurel en 2020 après le télétravail occasionnel pour cas de force majeure, Covid oblige bien sûr. 38 agents en 2021 et 44 en 2022.

A noter que leur nombre augmente encore à peu près tous les deux mois, soit une augmentation de près 150% en deux ans, ce qui démontre un intérêt réel du personnel pour cette mesure. Les demandes proviennent de toutes les directions et de quasi tous les services de l'administration (services administratifs, des employés d'administration jusqu'aux Directeurs). Après des débuts modestes, nous assistons donc à une mutation, probablement durable de l'organisation du travail administratif à la Ville d'ANDENNE qui du reste n'est pas un cas isolé.

Voilà qui termine les réponses pourtant très synthétiques et concises que j'avais à apporter à vos nombreuses questions. Je suis évidemment à votre disposition, comme je l'ai toujours été d'ailleurs, pour tous renseignements complémentaires."

Monsieur Etienne SERMON reprend la parole et s'exprime comme suit :

"Merci beaucoup Monsieur le Directeur général. Effectivement, vos réponses ont brossé l'ensemble de mes questions mais ce genre de débat pourrait tenir encore de longues heures si on souhaitait

approfondir le sujet. Sachez que je ne manquerai pas prochainement de passer vous voir pour préciser certains éléments. Cependant, j'ai quelques réflexions par rapport au Plan Oxygène : lors du Conseil communal du mois d'Août, nous l'avons bien lu mais le personnel inmanquablement en subira les impacts. J'entends bien que vous avez allez essayer de faire en sorte que ce plan ait le moins d'impact possible mais inmanquablement il y en aura.

Par rapport au turn over, j'ai bien entendu vos réflexions par rapport à la problématique du lieu de travail, l'attractivité du privé, les salaires, la réorientation professionnelle, le stress, la fatigue, ... Tous ces éléments peuvent pousser les gens à changer d'emploi. Effectivement, plusieurs articles dans la presse sont parus ces derniers jours par rapport à ce grand chamboulement. Je pense qu'un article précisait même qu'au niveau mondial, un peu plus de 65% de la population avait changé d'emploi ces 3 ou 4 dernières années. Ceci étant dit, je me permets d'attirer votre attention sur deux points à ce sujet. Il y a la problématique de la statutarisation et son implication financière et les APE qui peuvent effectivement partir en 7 jours, j'en suis bien conscient.

Par ailleurs, vous nous avez rassuré en disant souvent qu'il y avait une négociation donc en terme de stabilité pour l'usager. A ce sujet, il serait quand même intéressant d'avoir peut-être une réflexion en matière de stabilisation du personnel à cet égard.

Deuxième élément : en ce qui concerne l'enquête psychosociale que je peux lier à certains égards à ce turn over, je ne peux que rejoindre le Collège et le Codir à une attention toute particulière au bien-être au travail. J'ai bien entendu toute la liste d'éléments que vous avez énumérés et je ne peux que saluer. Vous avez brillamment présenté plusieurs politiques en la matière mais j'estime que le bien-être au travail, si l'on veut que les gens ne partent plus ou les garder avec leurs capacités, leurs connaissances, leurs savoirs, inmanquablement, il faudra un peu "bichonner" le personnel, pourquoi ? Par rapport au bien-être au travail, j'ai déjà proposé quelques pistes dans la minute, que je viens d'aborder.

En ce qui concerne les perspectives d'avenir, l'on ne peut pas augmenter les salaires puisque la fonction publique est dans un cadre avec des barèmes ; c'est donc c'est très difficile de valoriser le secteur public et faire des cadeaux pour essayer de garder les agents. Si vous avez lu tous ces articles également, il y a un élément qui m'a marqué : il y a de plus en plus de gens qui décident de partir vers des emplois moins bien rémunérés mais plus en phase avec leur bien-être, avec leur vie de famille. Il s'agit d'une nouvelle génération qui ne court pas pour les gros salaires ou les avantages. A terme, c'est aussi un élément que nous devons garder à l'esprit. En ce qui concerne les éléments plus techniques ou plus précis au point de vue syndical et enquête psychosocial, je passerai vous voir pour prendre connaissance en détail de tous ces documents.

Je vous remercie pour les réponses précises y apportées, le sujet étant tellement vaste qu'on ne pouvait pas plus approfondir mais en tout cas dans le chef du groupe AD&N, les quelques éléments que je viens d'évoquer par rapport au bien-être au travail, nous y apportons énormément d'importance et ils nous tiennent fort à coeur."

Monsieur le Bourgmestre réplique comme suit :

"Je ne vais pas répéter ce que notre Directeur général a excellemment exposé. Ce que je souhaiterai répondre à Monsieur SERMON c'est que venir dire que le Plan Oxygène va faire mal au personnel, c'est inexact. C'est tout à fait faux. Le Plan Oxygène permet sous cette législature de récupérer une partie des 7 millions d'euros que nous allons touchés dans le cadre d'un prêt sans intérêt. Cette somme va rentrer dans le budget ordinaire de la Ville qui est le budget par lequel on paye les transferts au CPAS, les traitements du personnel, mais également les subventions aux associations, Fabriques d'église et j'en passe. Cela permet aussi de payer le fonctionnement. En réalité, c'est le fait de ne pas avoir accepté, comme vous l'avez fait, le Plan Oxygène de ce prêt sans intérêt qui aurait compliqué la situation du personnel. C'est ça la vérité.

Deuxièmement, vous dites que les salaires pourraient augmenter davantage. Evidemment, tout le monde souhaiterait gagner plus, mais les salaires coûtent déjà énormément. Vous avez dit que le coût salarial est limité par les barèmes. On pourrait les augmenter ; là, je peux comprendre que chacun pourrait considérer qu'il n'est pas suffisamment rémunéré mais je tiens à rappeler que nous supportons l'indexation et que nous soutenons l'indexation des salaires.

En termes de coût, rien que sur le budget 2022, révisions barémiques, annuités, ect... Avantages, promotions, plus l'indexation qui va courir sur toute l'année 2020, cela va nous coûter une hausse à personne inchangée de 12% minimum du coût salarial. Je tiens à le signaler. Nous, contrairement à des entreprises, nous ne savons pas le répercuter. Une entreprise, par contre, peut le répercuter sur sa clientèle. Par exemple, une entreprise de construction a ses avenants, qui

sont là pour revoir, en fonction de la hausse salariale et des matériaux, le prix à payer pour la construction d'une maison. Nous, on ne sait pas. Toutes les Communes, aucune n'étant exceptées, sont dans de réelles difficultés.

Quant à la statutarisation, ce n'est évidemment pas possible, si vous deviez rentrer dans cette voie, vous êtes définitivement mort financièrement. Comment allez-vous justifier à l'égard du personnel que vous en nommez 5 et que 195 ne le sont pas ? Comment allez-vous justifier un choix qui sera par nature arbitraire et qui va susciter un mécontentement total ? Au delà du fait que 5, c'est pas beaucoup, mais c'est impayable. Pourquoi est-ce impayable ? La Région Wallonne, comme la Fédération Wallonie-Bruxelles pour ses enseignants qui sont tous statutaires, ne payent pas de cotisations patronales pensions. Le coût de la pension est payé par l'Etat jusqu'au moment où les Flamands diront "ça suffit". Si un jour les Flamands disent "nous coupons le transfert Nord-Sud" en la matière, qui existe avec la FWB mais également au niveau d'autres formes d'emploi statutaire, on sera très mal barré.

J'aime autant vous dire que depuis l'adoption de la loi DAERDEN-JADOT, à l'automne 2011, lorsque l'Etat fédéral a adopté cette loi par rapport à maintenant, la hausse des cotisations patronales pensions qui étaient de 17,5% est passée maintenant à 41,5 et 43% suivant le pool dans lequel la Commune se trouve. Malheureusement, ce n'est pas fini. Les cotisations patronales pensions vont continuer d'augmenter jusque 2035 et en même temps cette loi de 2011 a inventé le système de la cotisation de responsabilisation. C'est quoi la cotisation de responsabilisation ? C'est la différence entre le coût des pensions payées aux statutaires retraités et ce que payent les statutaires qui sont en activité.

A titre d'exemple, pour LIEGE, cela représente 60 millions par an. Pour ANVERS, le montant est équivalent. Donc, les grandes villes sont complètement étouffées et plus elles sont statutarisées, au plus elles sont financièrement exsangues. C'est pour cette raison que le Bourgmestre d'ANVERS, en l'occurrence Monsieur DE WEVER, très malin et rusé personnage, a imaginé la Loi Bacquelaine, laquelle a été adoptée sous le précédent Gouvernement fédéral et au terme de cette loi, les Communes qui souscrivent un second pilier de pension voient leur cotisation de responsabilisation être rabotée.

Nous l'avons fait pour offrir à notre personnel non statutaire un complément de pension sous forme d'un capital et nous sommes la seule Commune où ce système a pu être maintenu en Wallonie. BELFIUS ou ETHIAS ont déposé leur bilan de ce dossier de pension complémentaire il y a un an. Nous garantissons une pension sous forme d'un capital de 20 à 30.000 euros pour une carrière complète à l'ensemble de nos agents. Mais ce qu'on sait aussi : Monsieur JAMBON, dans son actuel Gouvernement flamand, a décidé qu'en Flandre la règle était la contractualisation et non plus la statutarisation. Il invite notamment toutes les Communes flamandes à souscrire un second pilier de pensions, lesquelles s'engagent dans cette voie et payent la moitié de la cotisation de responsabilisation.

Concrètement, dans le cas d'ANVERS, l'on voit le Gouvernement flamand payer les 30 millions de la cotisation de responsabilisation due par les Flamands alors que la Wallonie est dans l'impossibilité de financer le paiement de la moitié de la cotisation de responsabilisation. L'on nous annonce déjà que la cotisation de responsabilisation, qui sera à 50% en 2022 va passer à 84% en 2027. Elle va aboutir en 2030 à 100%, ce qui veut dire que LIEGE et CHARLEROI seront à 100 millions d'euros par Commune entre 2030 et 2035. C'est impayable. Se lancer dans un système de statutarisation donne un message qui va entraîner la division du personnel, c'est financièrement une érése et l'on ne peut pas se permettre de faire des promesses intenable et qui vont précipiter la déconfiture des pouvoirs locaux. C'est le langage de la vérité.

Pour le surplus, nous sommes évidemment très attentifs (je parle au nom du Collège) au bien-être au travail de nos agents et probablement devra-t-on imaginer socialement d'autres initiatives encore. Nous avons aussi permis au personnel communal de pouvoir bénéficier de la ristourne dont la Ville bénéficiait pour les achats de carburant pour ses véhicules. Les agents communaux, sur base volontaire, peuvent avoir, par rapport au prix affiché à la pompe, pour autant qu'ils aillent chez Q8 dans le cadre d'un marché public, une économie de plus ou moins 14 cents au litre par rapport au prix affiché à la station. Il s'agit d'un avantage que l'on a pu accorder par une négociation avec le fournisseur et tous les agents communaux, CPAS et Ville, pour pouvoir bénéficier de cet avantage à une station de cette marque. Cet élément-ci n'avait pas été dit mais je pense que ça pouvait être ajouté.

Cela dit, l'on va devoir faire fonctionner nos méninges pour apporter du bonheur à notre personnel, de la fierté de travailler pour un service public de proximité et d'être utile dans son travail. Il doit y avoir une revalorisation psychologique car ce travail est extraordinairement positif pour le bien-

être de la population et en terme de soutien psychologique et de motivation à l'égard de notre personnel. Peut-être devra-t-on mener des campagnes pour les valoriser publiquement à l'égard des citoyens pour tous les services qu'ils rendent, que ça soit le service des cimetières, le service de déneigement, du fleurissement et tous les services administratifs. Tous sont là pour aider et soutenir le citoyen dans ses démarches et celles-ci devront être positivées pour le moral de nos agents."

Monsieur Etienne SERMON, préqualifié, conclut comme suit :

"Merci Monsieur le Bourgmestre d'avoir donné une explication plus politique à mon interpellation. L'on ne sera pas d'accord sur le Plan Oxygène car il y a déjà eu un débat le mois dernier au sujet de l'impact sur le personnel.. Bref, je ne vais pas refaire le débat ce soir. Tout ce qui est relatif au coût du personnel, nous avons déjà eu de longs débats à ce sujet et nous sommes bien conscients de l'impact de la statutarisation, de l'impact des sauts d'index et que les pouvoirs locaux ont le couteau sous la gorge par rapport à cette situation.


Ceci étant dit, certaines communes ont parfois des taux un peu plus élevés que les nôtres en la matière. L'on pourrait voir aussi comment d'autres Communes en matière de benchmarking fonctionnent et voir les éléments vis-à-vis desquels on pourrait s'inspirer.

Enfin, je dirai que vous finissez sur une note très positive que je ne peux que rejoindre. Je pense que la valorisation du personnel est évidemment très importante mais il convient également d'être très attentif au bien-être, au bonheur, à la fierté de travailler pour un pouvoir public local et à une revalorisation psychologique. J'en ai pris bonne note. En tout cas, ces éléments tiennent fort à coeur au niveau du groupe AD&N et nous espérons que tout sera mis en place et appliqué dans les meilleurs délais ou amplifié par rapport à ce qui existe déjà en matière de bien-être. Je vous donne rendez-vous aux prochaines échéances en la matière pour voir une évolution positive au sein de notre personnel.

Je vous remercie beaucoup en tout cas pour les précisions apportées."

Ainsi fait en séance à ANDENNE, date que d'autre part.

Par le Conseil,

<p>Le Directeur général,</p> <p>(s) Ronald GOSSIAUX</p> <p>Le Directeur général,</p> <p>Ronald GOSSIAUX</p>	 <p>Pour extrait conforme,</p>	<p>Le Président,</p> <p>(s) Philippe RASQUIN</p> <p>Le Bourgmestre,</p> <p>Claude EERDEKENS</p>
---	---	---

