



La Charte Sociale des Pouvoirs Locaux Bruxellois

1. La Charte Sociale, circulaire du 28 avril 1994

On désigne sous le nom de Charte Sociale, l'harmonisation du statut administratif et la révision générale des barèmes du personnel des pouvoirs locaux de la Région de Bruxelles-Capitale.

La Charte Sociale est le fruit d'un accord intersectoriel du 13 juin 1991 (accord national conclu au niveau du Comité A), applicable à l'ensemble du secteur public. Son but était principalement la modernisation et la restructuration du service public à tous les échelons. Deux fils conducteurs marquaient cet accord:

- renforcer la motivation du personnel pour améliorer la qualité du fonctionnement du secteur public;
- sauvegarder l'attrait de la fonction publique, vu l'évolution du marché du travail.

Cet accord a donc servi de base pour la négociation de la fonction publique locale de la Région de Bruxelles-Capitale au niveau du Comité C. Les résultats des négociations ont été consignés dans un protocole du 26 avril 1994, coulée dans la circulaire du 28 avril 1994, dite « Charte Sociale ».

La force d'une circulaire est celle d'une recommandation, mais compte tenu du cadre institutionnel, une autre forme de texte à l'époque n'était guère possible. Par ailleurs, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale annonçait dans le préambule de la Charte Sociale qu'il mettrait ce texte sous forme de loi ou d'arrêté aussi tôt que possible. Il était prévu que, une fois la Région compétente en la matière, son Gouvernement fixe cette Charte Sociale en textes de loi (M.B. du 26 janvier 1995, p. 1764).

2. Eléments essentiels de la Charte Sociale

La Charte Sociale a joué un rôle clé dans la modernisation de la fonction publique locale. Ses dispositions se sont articulées autour des axes suivants, qui ont servi de base pour les statuts des pouvoirs locaux:

- La revalorisation du fonctionnaire local, en ce compris une révision générale des barèmes;
- Les responsabilités des dirigeants, avec dorénavant une évaluation du personnel;
- La nécessité de l'harmonisation des statuts et de la mobilité. Une nouvelle structure hiérarchique a vu le jour;
- Le rapport entre statutaires et contractuels, c'est-à-dire que la nomination de l'agent prévaut sur le contrat;
- La formation de l'agent.

A l'époque existaient des grades intermédiaires qui ont été supprimés. Cette suppression constituait une modification importante. De même, les grades ont été renommés en lettres (dans le temps, on parlait de niv. 1, niv. 2+, niv. 2, ...).

3. Situation actuelle

Aujourd'hui, la Région est devenue compétente pour légiférer en matière de personnel des pouvoirs locaux. Par le biais de différentes ordonnances elle a essayé d'incorporer le texte dans la Nouvelle Loi Communale et de l'actualiser.

- Ordonnance du 5 mars 2009

Première innovation, par l'Ordonnance du 5 mars 2009, qui ouvre la possibilité de dorénavant engager les secrétaires et receveurs sous statut du mandat. De même est-il exigé un directeur des ressources humaines dans chaque commune.

En même temps, le législateur constatait que la Charte Sociale nécessitait une actualisation. C'est la raison pour laquelle une première réécriture de la Charte était prévue avec les partenaires sociaux. Vu le contexte financier, la révision des barèmes pécuniaires n'était pas à l'ordre du jour, comme ce fut le cas lors de l'élaboration de la Charte Sociale.

A l'époque l'ULB a élaboré un canevas de modifications de la Charte Sociale.

En 2008, l'ERAP a lancé le projet-pilote COLUMBUS, en partenariat avec 18 communes et CPAS bruxellois. Ce projet vise à élaborer une méthodologie de description de fonctions dans une perspective de gestion et de développement des compétences du personnel. L'objectif de ce projet est de présenter un catalogue de descriptions de fonctions génériques pour l'ensemble des communes et des CPAS bruxellois.

- Ordonnance du 27 février 2014

Les modifications de l'ordonnance de 2009 n'étant pas une transformation intégrale de la Charte Sociale en texte contraignant, le législateur a poursuivi son travail. Après une négociation avec les organisations syndicales représentatives, le protocole 2012/2 portant sur la révision de la Charte sociale a été conclu et a abouti à l'ordonnance du 27 février 2014, qui continue le travail d'intégration de la Charte sociale à la Nouvelle loi communale, en prévoyant :

- Une meilleure réglementation du mandat et de l'évaluation du secrétaire et receveur ;
- Une transformation du gestionnaire des ressources humaines en directeur des ressources humaines ;
- Le principe de l'ouverture de toutes les fonctions au recrutement et à la promotion, sauf décision contraire du conseil communal ;
- L'énumération des compétences du comité de direction ;
- la fixation de l'organigramme désormais du ressort du Collège ;

- Le remaniement de l'article 145 NLC, qui prévoit que le cadre et le contingent des emplois contractuels doivent être fixés.

4. Problèmes

La Conférence de Bourgmestres avait lors des négociations aboutissant au protocole de 2012 fait l'inventaire d'une série de problèmes :

- Reconnaissance d'expérience

De plus en plus, le mécanisme d'attestation de validation des compétences est accepté dans plusieurs secteurs d'activité. Pour les pouvoirs locaux se pose la question de savoir qui peut valider les compétences : uniquement des institutions régionales ou bien aussi les communes elles-mêmes, lesquelles disposent de réseaux importants d'enseignement ?

- Evaluation du personnel et ses conséquences

L'évaluation doit se faire pour l'ensemble du personnel, tant pour le personnel statutaire que contractuel, y compris le personnel sous contrats à durée déterminée car il fait souvent l'objet d'un renouvellement.

- Formation et le développement du personnel

En matière de formation, l'autonomie locale doit être affirmée, quel que soit le type des formations envisagées. L'obligation de la formation de la personne et la mise en place des instruments d'évaluation doivent être financièrement soutenables.

- développement de compétences.

La Région envisage-t-elle de mettre des moyens à disposition des communes pour mettre en place un responsable de formation?