

La Cour des comptes a examiné la politique de la gestion des ressources humaines (GRH) au sein de « Kind en Gezin »

Il ressort de l'audit de la Cour des comptes que "Kind en Gezin" maîtrise largement ses affaires de personnel. Il subsiste néanmoins plusieurs problèmes. "Kind en Gezin" n'a pas encore fixé d'objectifs stratégiques et opérationnels pour sa politique et sa gestion de personnel. De même, l'agence ne dispose pas encore d'un plan global des besoins en personnel. La décentralisation de la fonction GRH vers les sections provinciales engendre une perte d'efficacité. Dans certains cas, l'agence ignore la réglementation, notamment pour ce qui est des conditions d'engagement contractuel et Les règles d'octroi de subsides déterminés.

Analyse du contrôle interne

La Cour des comptes a analysé cinq composantes, interconnectées, du contrôle interne du cycle du personnel. Elle a constaté que, si *Kind en Gezin* maîtrise largement ses affaires de personnel, certains points restent à améliorer.

La composante *environnement du contrôle interne* porte sur la culture de l'organisation. *Kind en Gezin* est bien consciente de l'importance de l'intégrité et de l'éthique. Ses dirigeants respectent les délégations de compétences et sont ouverts à la concertation. Toutefois, la décentralisation des affaires du personnel vers les sections provinciales engendre une perte d'efficacité, ce qui explique en partie le nombre élevé de collaborateurs en charge des ressources humaines. Ces collaborateurs disposent d'une certaine expertise, mais la concentration des connaissances et l'acquisition du savoir-faire juridique constituent toujours des points faibles. L'*évaluation des risques* qui menacent la réalisation des objectifs GRH en est encore à ses premiers balbutiements. En effet, en l'absence de plan stratégique GRH, tous les objectifs ne sont pas connus ni quantifiés. Les démarches entreprises en vue de faire face aux risques, les *activités de contrôle interne*, sont plutôt introduites de manière ponctuelle. Le plus souvent, les séparations de fonctions existantes sont suffisantes. Un risque de collusion existe, toutefois, dans certaines sections provinciales. La circulation de l'*information et de la communication* parmi les collaborateurs GRH est bonne, tant à l'administration centrale que dans les sections provinciales. Bien que de nombreuses procédures aient été mises sur papier, il manque encore, notamment, une procédure régissant les recrutements contractuels dans les sections provinciales. Le *monitoring* du système de contrôle interne s'effectue, en premier lieu, durant les activités opérationnelles normales. En outre, il existe de nombreux moments de concertation et la fonction d'audit interne est fortement élaborée. Une analyse de risques systématique fait, néanmoins, défaut.

Vérification des processus de personnel

Pour vérifier l'analyse des composantes de contrôle interne, la Cour des comptes a testé quatre processus du personnel essentiels. L'analyse a été en grande partie corroborée, même si certaines imperfections ont été mises au jour, principalement en ce qui concerne le respect des règles.

C'est ainsi que l'agence ne dispose toujours pas d'un *plan du personnel global* qui s'appuierait sur une analyse des processus. *Kind en Gezin* opte délibérément pour l'engagement de contractuels, alors que la réglementation impose le recrutement d'agents statutaires pour occuper les fonctions permanentes. Dans le cadre du contrôle du *processus de recrutement et de sélection*, la Cour des comptes a constaté, notamment, que les collaborateurs contractuels de *Kind en Gezin* qui présentent avec succès un concours de recrutement de qualification

générale organisé par Selor se voient offrir trop facilement une nomination à titre définitif dans leur fonction. La Cour des comptes a testé le *suivi des prestations* et l'attribution des congés. Elle n'a pratiquement trouvé aucune lacune dans ce domaine. De même, au niveau du *processus de rémunération*, la Cour des comptes n'a relevé que quelques imperfections, telles que des erreurs de calcul de l'ancienneté pécuniaire et des infractions à la réglementation en matière d'octroi d'allocations, d'indemnités et d'autres avantages.

Réponse du ministre

Dans sa réponse du 30 octobre 2007, le ministre du Bien-être, de la Santé publique et de la Famille n'a pas contesté les conclusions et les recommandations la Cour des comptes. Il a, toutefois, fait référence à un plan stratégique que *Kind en Gezin* devait examiner le 6 novembre 2007 et qui contiendrait un certain nombre d'objectifs permettant de satisfaire à la plupart des recommandations formulées par la Cour des comptes.

Information pour la presse

Le rapport d'audit « *Personneelsaangelegenheden van Kind en Gezin* » (Affaires du personnel au sein de l'agence *Kind en Gezin*) a été transmis au Parlement flamand. Le rapport intégral et le présent communiqué de presse sont disponibles sur le site web de la Cour des comptes : www.courdescomptes.be

Personne de contact :
Cellule Publications : Terry Weytens, 02 551 84 66, weytenst@ccrek.be ou
Marc Galle, 02 551 86 65, galle@ccrek.be