



Cour des comptes

La situation administrative et pécuniaire des membres du personnel de la Société pour le développement de la Région de Bruxelles-Capitale



*Ce rapport a été adopté le 5 octobre 2016 par l'assemblée générale de la Cour des comptes et transmis au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale.
Il est disponible uniquement en version électronique, en français et en néerlandais, sur www.courdescomptes.be.*

SYNTHÈSE

La Cour des comptes a examiné la situation administrative et pécuniaire du personnel (134 agents au 1^{er} mai 2015) de la Société de développement pour la Région de Bruxelles-Capitale (SDRB ou *citydev.brussels*).

Elle a relevé dans ce cadre diverses anomalies et irrégularités, en particulier en matière de recrutement et d'octroi de primes diverses.

La SDRB ne dispose pas de réserve de recrutement et engage, au fur et à mesure des besoins, principalement des contractuels, dont le taux atteint 35 % de l'effectif total.

Des engagements ont parfois été effectués sur la seule base de « candidatures spontanées récentes », sans diffuser d'avis de vacances d'emploi, ce qui constitue une rupture d'égalité entre les candidats potentiels.

En outre, un candidat à un emploi au rang d'expert a été recruté sans être titulaire du diplôme requis et des agents engagés au niveau B ont été promus au niveau A par simple avenant à leur contrat lorsqu'ils ont obtenu un titre universitaire, après modification du profil de leur fonction.

Par ailleurs, la SDRB attribue de nombreuses primes à son personnel. Une prime dite « de direction », octroyée à tous les agents exerçant une fonction d'encadrement, a, en 2015, été allouée à 28 agents, ce qui représente une moyenne d'un agent d'encadrement pour 3,5 agents. Plusieurs directions constituées d'un seul département sont dirigées à la fois par un directeur et par un chef de département. Il y a même une direction dans laquelle un chef de département a un seul agent à tiers-temps sous ses ordres. La Cour des comptes observe donc que le taux d'encadrement du personnel – et les primes qui les accompagnent – est très élevé.

Les agents qui ne bénéficient pas de prime de direction perçoivent une prime de rendement lorsqu'ils sont en service depuis plus de six mois. En 2015, 101 agents en ont bénéficié ; un seul en a été privé. Le montant des primes de rendement est variable, mais 91,5 % des agents touchent le montant maximum prévu. Il n'existe pourtant pas de système objectif et formalisé de mesure de la productivité des agents au sein de l'organisme et les critères utilisés pour l'octroi de cette prime sont ceux habituellement repris dans toute description de fonctions.

En outre, la Cour a relevé que deux agents détachés dans un cabinet ministériel continuent, l'un, à percevoir la prime de direction, l'autre celle de rendement.

Une indemnité fait double emploi. Ainsi, les agents perçoivent une indemnité de « déplacement » forfaitaire, mensuelle et non indexée de 100 euros, laquelle s'ajoute à l'indemnisation des frais de déplacement réellement exposés.

Enfin, les agents domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale perçoivent une indemnité de vie chère de 150 euros (montant indexé, actuellement 241,26 euros). La Cour a rappelé que le Conseil d'État a estimé discriminatoire une prime similaire prévue dans le statut des organismes d'intérêt public bruxellois du 27 mars 2014.

TABLE DES MATIÈRES

Synthèse	2
Chapitre 1	4
Introduction	4
1.1 Réglementation applicable	4
1.2 Méthode de contrôle	4
1.3 Communication des résultats du contrôle	5
Chapitre 2	6
Besoins en personnel	6
2.1 Cadres organique et linguistiques	6
2.2 Organigramme des services de la SDRB	7
2.3 Procédure de recrutement et engagement contractuel	8
2.3.1 Procédure de recrutement	8
2.3.2 Engagement contractuel	8
2.3.3 Expert de haut niveau sans diplôme universitaire	10
2.4 Modifications d'échelle barémique	10
2.5 Externalisation de certaines études	11
Chapitre 3	12
Rémunération	12
3.1 Tenue des dossiers du personnel	12
3.2 Fixation de l'ancienneté pécuniaire	12
3.2.1 Attestations de services antérieurs	12
3.2.2 Mode de calcul de l'ancienneté valorisable	13
3.3 Primes, allocation et indemnités	14
3.3.1 Primes de rendement et de direction	14
3.3.2 Allocation complémentaire accordée aux agents A1 et A2 qui dirigent effectivement un département	16
3.3.3 Indemnité de déplacement	17
3.3.4 Indemnité de vie chère	17
3.4 Contrôle interne	18
3.4.1 Contrôle de la fixation de l'ancienneté valorisable	18
3.4.2 Contrôle de la paie	19
3.5 Mise à jour de la réglementation	20
Chapitre 4	21
Conclusions et recommandations	21
Réponse du ministre	22
Annexe	23
Réponse du ministre	23

CHAPITRE 1

Introduction

La Cour des comptes a réalisé un audit de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel de la Société pour le développement de la Région de Bruxelles-Capitale (SDRB).

Depuis septembre 2013, la SDRB a adopté le nom commercial *citydev.brussels*, qui présente l'avantage d'être utilisable dans les deux langues officielles de la Région. Cependant, à défaut de modification de l'ordonnance organique, son nom légal demeure la SDRB¹.

1.1 Réglementation applicable

La Société de développement pour la Région de Bruxelles-Capitale, issue de la Société de développement régional pour l'arrondissement de Bruxelles-Capitale², a fait l'objet d'une ordonnance organique le 20 mai 1999.

Cette ordonnance dispose que « *le conseil d'administration fixe le cadre organique du personnel ainsi que le statut administratif et pécuniaire de celui-ci* »³. Le statut administratif et pécuniaire des agents⁴ a été fixé le 30 janvier 2004. Le règlement administratif et pécuniaire des membres du personnel contractuel date du 25 mars 2005.

1.2 Méthode de contrôle

Un contrôle par sondage de 50 dossiers individuels sur 134 avait été réalisé en mai 2015 lors de l'étude préliminaire. Un échantillon de 20 dossiers (14 statutaires et 6 contractuels) a été sélectionné, en août 2015, pour réaliser une réconciliation entre la fiche de paie et la liquidation du traitement.

Des questions d'audit regroupées autour de plusieurs thèmes traitant notamment de l'effectif, du recrutement, du cadre organique, du traitement et des indemnités ont été posées à l'administration le 17 août 2015. L'administration y a répondu par lettre du 9 septembre 2015. Par la suite, plusieurs échanges par courriels sont intervenus : des questions complémentaires ont été posées le 22 septembre 2015 à l'administration, qui y a répondu les 28 septembre et 18 novembre 2015. De la même façon, des précisions supplémentaires ont été demandées les 19 novembre et 17 décembre 2015, auxquelles il a été répondu les 8 décembre 2015 et 20 janvier 2016.

Une réunion de travail réunissant deux représentants de la SDRB et deux représentants de la Cour des comptes s'est tenue le 9 décembre 2015.

¹ GOMB en néerlandais.

² Créée en vertu de l'article 15 de la loi-cadre du 15 juillet 1970 portant organisation de la planification et de la décentralisation économique.

³ Article 14, § 1^{er}, alinéa 2.

⁴ Dénommé ci-après le « statut ».

1.3 Communication des résultats du contrôle

L'audit a été annoncé au ministre-président et au ministre de l'Économie par lettres du 4 août 2015.

L'avant-projet de rapport a été envoyé par lettres du 9 mars 2016 au président du conseil d'administration et à l'administrateur général. Le président du conseil d'administration et l'administrateur délégué ont répondu à la Cour des comptes par lettre du 8 avril 2016. Il a été tenu compte de cette réponse dans le présent rapport.

Le projet de rapport a été envoyé par lettres du 2 juin 2016 au ministre-président et au ministre de l'Économie. Ce dernier a répondu par lettre du 20 juin 2016, qui est reproduite en annexe.

Chapitre 2

Besoins en personnel

2.1 Cadres organique et linguistiques

Le cadre organique a été adopté par une décision du conseil d'administration du 24 février 2012⁵. Il prévoit 142 emplois, soit 12 de plus que le cadre précédent du 29 janvier 2010. Son adoption n'a pas fait l'objet d'une étude globale formalisée en matière de besoins en personnel.

Le conseil de direction analyse ces besoins lorsqu'il doit émettre un avis sur les demandes d'engagement formulées par les directeurs généraux. Celles-ci sont ensuite soumises au conseil d'administration pour décision.

L'administration signale que « *le département GRH finalise actuellement un plan prospectif sur les besoins en personnel en fonction des mouvements divers prévisibles (mises à la pension, promotion, etc.). Ce plan, qui porte sur la période 2015-2020, est destiné au conseil d'administration et doit lui permettre de prendre les décisions en matière de personnel [...] en connaissance de cause.* »

La Cour des comptes recommande de faire précéder toute nouvelle adaptation du cadre organique d'une étude formalisée des besoins.

Dans sa réponse du 8 avril 2016, la SDRB exprime l'intention de ne pas modifier son cadre organique pour l'instant. Lorsque la question sera à l'ordre du jour, elle prendra en considération la recommandation de la Cour des comptes et procédera au préalable à une analyse formalisée des besoins en personnel.

Les cadres linguistiques sont respectés aux degrés 1, 3 et 6 de la hiérarchie. Agents contractuels et statutaires confondus, un certain déséquilibre en faveur des francophones apparaît, surtout aux degrés 4 et 5⁶. Ce déséquilibre est dû à un défaut récurrent de candidats néerlandophones.

La SDRB indique que des mesures ont été prises afin de diffuser plus largement les offres d'emploi destinées aux candidats du rôle linguistique néerlandophone.

⁵ *Moniteur belge* du 23 mars 2012.

⁶ Au 30 juin 2015, il y avait, au degré 4 (niveau B), 25 agents du rôle linguistique français (16 statutaires et 9 contractuels) et 5 agents du rôle linguistique néerlandais (3 statutaires et 2 contractuels), soit une proportion de 83,3 % de francophones pour 16,7 % de néerlandophones. Au degré 5 (niveau C), il y avait 18 francophones (15 statutaires et 3 contractuels) et 2 néerlandophones (1 statutaire et 1 contractuel), soit une proportion de 90 % de francophones pour 10 % de néerlandophones. Le cadre linguistique du 12 mai 2011 prévoit une proportion de 73,28 % de francophones pour 26,72 % de néerlandophones pour ces niveaux.

2.2 Organigramme des services de la SDRB

La Cour des comptes remarque tout d'abord que la notion de « département » n'est pas claire dans le statut car ce mot y recouvre deux acceptions différentes : dans certains articles, toute entité ayant à sa tête un responsable et, dans d'autres, une fraction de direction.

Par ailleurs, les directions de la SDRB, qui comptent de quatre agents à une quinzaine, comprennent un ou deux départements.

La Cour des comptes remarque que les départements (fractions de direction) ne sont pas définis dans le statut et que leur nombre n'est pas déterminé, alors qu'ils engendrent un coût pour la SDRB : ils sont en effet dirigés par des chefs de département qui peuvent prétendre à une prime de direction équivalente à celle des agents A3 et à une allocation complémentaire.

La Cour s'interroge sur la raison pour laquelle certains départements sont dirigés par un chef de département et d'autres non, d'autant plus que le nombre d'agents par direction ne joue aucun rôle dans la désignation de ces chefs⁷. Elle s'interroge également sur la nécessité, pour une direction constituée d'un seul département, d'être dirigée, outre le directeur, par un chef de département.

La Cour des comptes constate que le résultat de cette organisation est de générer, dans une petite structure, de nombreuses fonctions d'encadrement et, corrélativement, l'octroi de nombreuses primes de direction⁸. Elle recommande, d'une part, de définir la fonction de chef de département et d'en limiter le nombre, conformément à l'article 8 du statut⁹, et, d'autre part, de veiller à répartir de manière équilibrée les fonctions d'encadrement.

Ainsi qu'il ressort de sa réponse du 8 avril 2016, « *citydev.brussels peut en effet être considérée comme une petite structure mais ses missions sont variées et pour les remplir, l'institution a privilégié le regroupement de métiers différents par "département" au sein d'une même direction au lieu de multiplier les directions. En raison de la spécificité de leur métier, des managers "intermédiaires" ont été désignés pour épauler leur directeur.*

Citydev.brussels souligne que les règles du statut pécuniaire laissent peu de latitude de gratifier les responsabilités parfois importantes assumées par certains agents. Leur accorder le statut de "chef de département" (et la prime qui va de pair) est une façon pour l'administration de reconnaître le travail accompli.

Nous sommes conscients qu'un travail de clarification des fonctions à tous les niveaux et en particulier celle de chef de département doit avoir lieu et les services vont élaborer les définitions et préciser les descriptions de fonction requises. »

La Cour des comptes estime cette clarification nécessaire, mais recommande également de limiter les fonctions d'encadrement au sein de la SDRB : actuellement, il y a en effet un agent bénéficiant d'une prime de direction pour, en moyenne, trois agents et demi.

⁷ Il existe une direction dans laquelle un chef de département a un seul agent à tiers-temps sous ses ordres.

⁸ Fin 2015, sur un total de 130 agents, 29 ont bénéficié d'une prime de direction, soit 18 agents répartis entre les rangs A6 à A3, 10 chefs de département et 1 agent bénéficiant de la prime de direction prévue à l'article 274, § 3, du statut.

⁹ « *Le cadre organique du personnel définit le nombre des emplois par niveau, par rang et par grade jugés nécessaires à l'exécution des missions permanentes assignées à la SDRB. »*

2.3 Procédure de recrutement et engagement contractuel

La SDRB recrute elle-même son personnel. Elle garantit l'impartialité des procédures par un certain nombre de mesures : anonymat des copies ou des curriculum vitae, épreuve devant un jury désigné par le conseil d'administration, *assessment* pour les fonctions dirigeantes.

2.3.1 Procédure de recrutement

Le statut prévoit que les épreuves soient réalisées par le Selor ou, à défaut, par le conseil d'administration.

Interrogée sur l'organisation des procédures de recrutement, la SDRB a répondu que le Selor ne voulait pas envisager de recrutements spécifiques pour l'institution, mais l'invitait tout au plus à se « raccrocher » à des épreuves organisées pour d'autres services publics, en méconnaissant ainsi totalement ses spécificités et ses métiers. L'agenda proposé était également fixé en fonction des besoins des autres services publics et ne tenait pas compte de ses besoins en recrutement.

La SDRB reconnaît toutefois qu'organiser des recrutements est une lourde tâche pour une institution de petite taille. Des pourparlers sont de nouveau en cours avec le Selor pour tâcher de trouver un terrain d'entente et pouvoir ainsi externaliser les recrutements.

Dans sa réponse du 8 avril, la SDRB précise les difficultés liées au recrutement de personnel spécifique. Elle affirme que, par le passé, les réserves de recrutement du Selor étaient souvent épuisées lorsqu'elle voulait y recourir et que la continuité du service exigeait alors d'engager des agents contractuels. Elle ajoute que, lorsqu'un Selor régional sera créé, elle mettra tout en œuvre pour que cette structure puisse se charger de ses recrutements.

2.3.2 Engagement contractuel

Au 1^{er} mai 2015, l'effectif de 134 agents comprenait 48 contractuels. Ce taux d'occupation des emplois du cadre par des contractuels (35 %) est l'un des plus faibles de la Région de Bruxelles-Capitale.

Tant l'article 35 du statut que l'article 2 du règlement administratif et pécuniaire des membres du personnel contractuel n'autorisent de recourir à l'engagement contractuel qu'« *aux fins exclusives de :*

1° répondre à des besoins exceptionnels et/ou temporaires en personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en œuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît extraordinaire de travail ;

2° remplacer des agents en cas d'absence totale ou partielle, qu'ils soient ou non en activité de service, quand la durée de cette absence implique un remplacement dont les modalités sont fixées dans le statut ;

3° accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques ».

À l'exception des contrats de remplacement ou d'expertise¹⁰, la base réglementaire de l'engagement n'est pas mentionnée dans le contrat. Interrogée à ce sujet, la SDRB s'est

¹⁰ L'article 9 de la décision du conseil d'administration du 25 mars 2005 range parmi les tâches auxiliaires ou spécifiques les diverses fonctions d'informaticien et d'expert.

engagée à indiquer systématiquement la base réglementaire dans les futurs contrats d'emploi.

Dans sa réponse du 8 avril 2016, elle reconnaît que la base réglementaire des engagements ne figure pas dans les contrats d'emplois, mais elle ajoute que les décisions du conseil d'administration ont toujours justifié ces engagements.

La Cour des comptes objecte que la SDRB doit préciser la base réglementaire des engagements parce qu'elle ne peut déroger à l'obligation de recruter du personnel statutaire que dans les trois cas énumérés ci-dessus.

Lors de la réunion du 9 décembre 2015, ses représentants ont rangé la grande majorité des contractuels dans la catégorie des besoins exceptionnels et/ou temporaires, bien que nombre de ces agents soient en fonction depuis de nombreuses années et que leur situation n'ait pas encore pu être régularisée.

Concrètement, la SDRB ne dispose pas de réserve de recrutement. Les agents contractuels sont engagés au fur et à mesure des besoins et deviennent souvent statutaires après la réussite d'une épreuve de recrutement organisée parfois longtemps après leur engagement. Ceux qui ne présentent pas les épreuves, ou y échouent, restent dans leur fonction contractuelle.

La SDRB engage dans certains cas des agents contractuels ayant déposé une candidature spontanée, sans que la vacance de l'emploi à pourvoir n'ait fait l'objet d'une publicité et, par conséquent, sans comparer les titres et mérites de différents candidats¹¹.

La Cour des comptes rappelle que, tant pour les engagements contractuels que pour les recrutements statutaires, la SDRB est tenue de respecter le principe d'égalité d'accès aux emplois publics. Elle doit donc publier ses emplois vacants et comparer les titres et mérites de tous les candidats répondant aux conditions d'engagement.

La Cour des comptes relève par ailleurs que la prise en compte de candidatures spontanées, sans faire publiquement appel aux candidatures, crée un risque de rupture d'égalité entre les personnes à la recherche d'un emploi qui seraient informées du fait que l'organisme cherche à engager et celles qui ne le seraient pas.

Dans sa réponse du 8 avril 2016, la SDRB souligne que : « *nos emplois vacants sont publiés sur notre site internet et systématiquement transmis à Actiris. [...] Il est vrai que de surcroît nous prenons en compte les candidatures spontanées récentes lorsqu'elles correspondent au profil recherché. Nous insistons aussi sur le fait que pour tous les recrutements, une comparaison des titres et mérites est bien réalisée - quel que soit le canal par lequel les candidatures nous sont parvenues - et soumise au Conseil d'administration qui décide des engagements.* »

La Cour des comptes observe cependant que, dans au moins deux dossiers d'engagement de contractuels¹² ayant présenté une candidature spontanée, la note au conseil d'administration relatant la procédure d'engagement fait mention d'une épreuve devant un jury interne, mais

¹¹ La SDRB fait appel aux services d'Actiris en vertu d'une convention du 8 mai 2013. Elle affirme qu'en l'espace de cinq ans, seuls 5 engagements sur 30 n'ont pu être soumis à Actiris, en raison de l'urgence.

¹² Un attaché expert A2 et un attaché A1.

non d'une éventuelle prise en compte d'autres candidats. Il n'y a donc pas eu de comparaison des titres et mérites pour ces engagements.

2.3.3 Expert de haut niveau sans diplôme universitaire

Un agent titulaire d'un diplôme de gradué en comptabilité exerce les fonctions d'expert de haut niveau¹³ et dirige une direction.

Par décision du 25 octobre 2013, le conseil d'administration avait décidé d'autoriser le lancement d'une procédure de recrutement d'un expert de haut niveau, rémunéré à l'échelle barémique A300, au sein de la direction générale des services généraux. Le profil des aptitudes précisait qu'il s'agissait du recrutement d'un agent de niveau A.

Par décision du 13 décembre 2013, le conseil d'administration a retiré sa décision du 25 octobre 2013 et autorisé la modification du contrat d'expert d'un agent en place depuis 2009 en contrat d'expert de haut niveau, en raison du coût supposé du recrutement d'un expert de haut niveau et à la suite du réexamen, par le directeur général des services généraux, des compétences dont il disposait en interne.

La Cour des comptes remarque que l'attribution d'une échelle barémique de rang A à un agent contractuel qui ne possède pas le diplôme pour être recruté à ce niveau est irrégulière.

En outre, elle observe que l'engagement de tout contractuel – et a fortiori d'un expert de haut niveau – doit se faire au terme d'une procédure comportant un appel public à candidatures et une comparaison objective des titres et mérites des candidats.

Dans sa réponse du 8 avril 2016, la SDRB, après avoir décrit les circonstances factuelles qui ont conduit à cette décision, expose que « *par souci d'efficacité et d'économie l'institution a décidé de permettre à un agent contractuel, sans diplôme de niveau A, il est vrai, déjà en fonction et ayant démontré à suffisance ses capacités dans les matières traitées de reprendre ces fonctions par le biais d'un contrat d'expert de haut niveau. Jusqu'à présent citydev.brussels n'a eu qu'à se louer de la manière dont cette personne a rempli sa fonction.*

Sa désignation était assortie d'un engagement moral d'obtenir un diplôme de niveau A permettant de régulariser sa situation administrative, ce qui est actuellement en cours. »

La Cour des comptes considère toutefois que, comme le recrutement statutaire de candidats qui ne possèdent pas le diplôme requis pour avoir accès aux emplois de niveau A n'est pas autorisé, engager par contrat de travail des candidats n'ayant pas de diplôme universitaire constitue également une irrégularité.

2.4 Modifications d'échelle barémique

Trois agents engagés dans l'échelle barémique B101 sont passés ultérieurement à l'échelle A101 par avenant à leur contrat. Il s'agit, d'après la SDRB, d'une récompense du conseil d'administration pour des agents qui ont obtenu un diplôme universitaire tout en travaillant : soit la fonction occupée par ces agents pouvait être indifféremment remplie par un agent de niveau A ou B, soit la description de leur fonction a été modifiée dans une annexe à l'avenant.

¹³ Rang A3, échelle barémique A300.

La Cour des comptes fait observer que les emplois sont classés par niveaux et que les descriptions de fonction doivent respecter ce classement. Si une fonction peut être exercée par un agent de niveau B, rien ne justifie son occupation par un agent de niveau A, qui coûte plus cher à l'organisme.

C'est le niveau de l'emploi qui en détermine la rémunération et non le diplôme de celui qui l'occupe. Un agent recruté statutairement au niveau B, titulaire d'un diplôme universitaire – obtenu avant ou après son recrutement – doit être rémunéré dans une des échelles barémiques du niveau correspondant à sa fonction.

Dans sa réponse du 8 avril 2016, la SDRB indique que « *lorsque citydev.brussels engage des contractuels, cet engagement a lieu au niveau du diplôme qu'ils ont obtenu, conformément aux règles en vigueur*²⁴. *Lorsque ces personnes obtiennent ensuite un diplôme universitaire, que la fonction qu'ils occupent peut être occupée par différents niveaux et qu'ils donnent entièrement satisfaction, par souci d'équité avec les autres membres du personnel, nous mettons leur contrat de travail au niveau de leur diplôme mais en étoffant également leur description de fonction.* »

La Cour des comptes relève que les agents contractuels, comme les agents statutaires, doivent être rémunérés dans une échelle du grade auquel ils ont été recrutés, même s'ils possèdent un diplôme supérieur.

2.5 Externalisation de certaines études

Les rapports annuels font état de nombreuses missions d'étude externalisées, conformément à l'article 4, § 1^{er}, 4^o, de l'ordonnance du 20 mai 1999 (« *réaliser ou faire réaliser des études* »). Une question d'audit portait sur la réalisation d'analyses coût-bénéfice comparant le recours à l'externalisation avec d'autres options telles que le recrutement ou l'engagement de contractuels.

En septembre 2015, la SDRB affirmait : « *Nous confions effectivement des missions d'étude à des bureaux d'avocats, d'architectes, etc., lorsque ces missions sont très spécifiques (études d'incidence, pollution...) et que nous ne disposons pas des ressources internes compétentes pour mener celles-ci à bien. Une analyse coût-bénéfice dans ce cadre nous démontre justement qu'il est dès lors plus rentable d'externaliser ces missions spécifiques que d'embaucher sous contrat de travail des agents supplémentaires dont nous n'aurions pas besoin en permanence.* »

La SDRB a adressé à la Cour, le 18 novembre 2015, une analyse coût-bénéfice reconstituée a posteriori, dans laquelle l'hypothèse externalisée coûte 18.000 euros moins cher que l'hypothèse internalisée, étant entendu que le contrat de travail doit au moins être d'un tiers temps et qu'il est très difficile d'engager à durée déterminée des candidats de qualité.

Dans sa réponse du 8 avril 2016, elle reprend cette analyse en réitérant les mêmes arguments.

La Cour des comptes reconnaît la difficulté de recruter des profils spécialisés à durée déterminée et/ou à temps partiel, mais elle fait remarquer que des analyses coût-bénéfice devraient être réalisées systématiquement avant le recours à l'externalisation et, si possible, en lien avec la détermination globale des besoins en personnel de l'organisme.

²⁴ Le point 2.4 *Modifications d'échelle barémique* contredit cette affirmation.

Chapitre 3

Rémunération

3.1 Tenue des dossiers du personnel

Les dossiers papier ne contiennent pas de fiche de traitement retraçant l'entièreté de la carrière des agents.

Des fiches de situation pécuniaire figurent dans un fichier *Excel*, qui est incomplet : elles mentionnent rarement le détail des services antérieurs et pas toujours le détail des services prestés à la SDRB. La version *Excel* utilisée est ancienne et n'est pas d'une consultation aisée.

Il est pourtant indispensable d'avoir une vue d'ensemble de la carrière de chaque agent et de disposer, en cas de modifications ultérieures de la réglementation en matière de services admissibles, de toutes les données nécessaires pour effectuer un nouveau calcul.

La Cour des comptes recommande de tenir, pour chaque agent, une fiche de traitement reprenant ligne par ligne, d'une part, les emplois antérieurs (avec la durée et le taux d'occupation) et, d'autre part, les échelles barémiques successives attribuées au sein de la SDRB (soit une ligne pour toute modification de traitement, à l'exception des augmentations périodiques).

La SDRB est consciente du problème, mais n'a actuellement pas les ressources humaines nécessaires pour remédier en une seule fois à cette situation. Elle s'engage à établir ces fiches de traitement peu à peu, en commençant par les dossiers les plus récents.

Dans sa réponse du 8 avril 2016, elle confirme avoir entamé un travail d'actualisation des fiches de traitement.

3.2 Fixation de l'ancienneté pécuniaire

3.2.1 Attestations de services antérieurs

Les dossiers contiennent rarement des attestations d'occupation antérieure contenant l'ensemble des éléments nécessaires au calcul de l'ancienneté valorisable prévus par les dispositions réglementaires¹⁵ : date de début et de fin de l'occupation, taux de l'occupation, nature de la relation de travail (relation statutaire ou contractuelle ; pour les enseignants : fonction définitive, temporaire ou intérimaire), périodes éventuelles de congé non assimilables à des périodes d'activité de service.

Dans quelques cas, ces attestations font complètement défaut. Parfois, elles sont remplacées par des copies de contrats, des extraits de déclarations ONSS, des copies d'arrêtés de désignation à des fonctions de cabinet, etc.

¹⁵ Livre III de l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale (AGRBC) du 26 septembre 2002 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale, rendu applicable à la SDRB par l'article 285 du statut.

Dans un dossier, des attestations indiennes en langue locale et non traduites sont prises en compte.

Quand l'attestation (ou ce qui en tient lieu) ne mentionne pas le taux d'occupation, l'occupation est présumée à temps plein.

Dans l'échantillon examiné, un calcul valorisait plus de six ans d'occupation dans le secteur privé, contrairement à l'article 412, § 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale (AGRBC) du 26 septembre 2002¹⁶.

La Cour des comptes a recommandé que le service de gestion des ressources humaines (GRH) utilise un formulaire type d'attestation de services antérieurs, à faire compléter par les employeurs précédents dans une des langues officielles de la Région de Bruxelles-Capitale.

Un formulaire type d'attestation a été rédigé.

3.2.2 Mode de calcul de l'ancienneté valorisable

L'ancienneté valorisable est calculée par une formule *Excel* qui comptabilise tous les jours travaillés, ou assimilés, et divise le résultat obtenu par 30. Cette méthode de calcul est contraire à l'article 407 de l'AGRBC du 26 septembre 2002 précité, qui dispose que « *l'ancienneté est calculée par mois-calendrier. Les services qui ne couvrent pas tout le mois sont négligés.* » Le calcul de l'administration est toujours en faveur de l'agent puisqu'il prend systématiquement en compte les services effectués qui ne couvrent pas des mois complets¹⁷.

Quand le calcul n'est pas rendu impossible faute de pièces probantes, la Cour des comptes a constaté des différences allant de un à plusieurs mois¹⁸. Elle rappelle que l'organisme est tenu de respecter son propre statut¹⁹. En toute rigueur, l'ancienneté des membres du personnel devrait être recalculée sur une période de cinq ans et les montants trop perçus récupérés.

La SDRB considère qu'il n'est ni faisable ni souhaitable de corriger toutes les anciennetés calculées en contravention au statut, car cela démotiverait les agents. Elle envisage plutôt de rendre statutaire le mode de calcul actuel, qui valorise tous les jours réellement travaillés, comme c'est le cas pour les enseignants temporaires.

¹⁶ « *Peuvent également être admis pour un maximum de six ans les services antérieurs effectivement prestés sous contrat de travail dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant.* » L'article 457 de l'AGRBC du 27 mars 2014, qui a abrogé l'AGRBC du 26 septembre 2002 pour les organismes d'intérêt public bruxellois qui y sont soumis de plein droit, a modifié en profondeur cette disposition et stipule désormais que « *les services accomplis dans d'autres secteurs publics ou dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant sont également admis à condition que ces services aient constitué une exigence requise lors du recrutement et à concurrence du nombre d'années d'expérience exigées lors du recrutement.* ». Cette nouvelle disposition n'est pas encore d'application à la SDRB. Voir le point 3.5 *Mise à jour de la réglementation*.

¹⁷ L'article 448 du nouvel AGRBC du 27 mars 2014, qui a abrogé l'AGRBC du 26 septembre 2002 pour les organismes d'intérêt public bruxellois qui y sont soumis de plein droit, reprend mot pour mot la disposition de l'article 407 de l'AGRBC du 26 septembre 2002. L'article 457, alinéa 1^{er}, du nouvel AGRBC prévoit cependant que « *les services ne sont pris en compte que s'ils couvrent le mois entier, le cas échéant chez plusieurs employeurs.* ». Cette nouvelle disposition n'est pas encore d'application à la SDRB. Voir le point 3.5 *Mise à jour de la réglementation*.

¹⁸ Sur 50 dossiers contrôlés, 14 ne contenaient pas de pièces suffisantes pour calculer correctement l'ancienneté à valoriser et 14 présentaient des erreurs allant de 1 à 7 mois.

¹⁹ L'article 285 du statut rend les dispositions du livre III de l'AGRBC du 26 septembre 2002 précité, et donc l'article 407, applicables à la SDRB. Voir le point 3.5 *Mise à jour de la réglementation*.

3.3 Primes, allocation et indemnités

3.3.1 Primes de rendement et de direction

Le statut prévoit que ces primes sont accordées par le président et l'administrateur délégué, sur avis du conseil de direction²⁰. Ces primes, indexées conformément à l'article 278 du statut, sont versées intégralement en fin d'année.

3.3.1.1 Prime de rendement

L'article 275, § 1^{er}, du statut prévoit l'octroi « d'une prime de rendement aux agents de niveau A qui ne dirigent pas un département ainsi qu'aux agents des niveaux B, C et D ». Le montant brut annuel maximal de cette prime est de 1.250 euros pour les agents de niveau A, de 1.100 euros pour les agents de niveau B, de 845 euros pour les agents de niveau C et de 565 euros pour les agents de niveau D.

Les critères d'attribution sont énumérés à l'article 275, § 2, du statut : nombre et durée des absences (surtout des absences d'un jour), ponctualité, quantité et qualité du travail fourni, sens des responsabilités, initiative, sens de l'anticipation, suivi du travail et degré de difficulté du travail fourni.

Le règlement de travail détermine les modalités d'attribution de cette prime en son article 13.4. Parmi les conditions d'octroi, les membres du personnel doivent être en service depuis au moins six mois. Le montant de la prime tient également compte de la proportion de jours de présence au travail par rapport au nombre de jours ouvrables de l'année concernée.

Des points sont attribués suivant une pondération liée aux critères d'attribution précités. Ces critères sont pondérés différemment dans les grilles d'appréciation suivant les différentes fonctions : chaque critère peut ainsi compter pour 10 % ou 20 % de l'ensemble, selon la fonction envisagée. Les agents obtenant à l'évaluation entre 80 et 100 % reçoivent 100 % de la prime, ceux obtenant entre 60 % et 79 % reçoivent 80 % de la prime, ceux obtenant un résultat de 50 à 59 % reçoivent 50 % de la prime et ceux obtenant moins de 50 % n'y ont pas droit.

En 2015, 101 agents ont bénéficié de cette prime ; un seul agent en activité de service depuis plus de six mois en a été privé²¹.

3.3.1.2 Prime de direction

D'une part, l'article 274, § 1^{er}, dispose que « le président et l'administrateur délégué peuvent, sur avis du conseil de direction, accorder une prime de direction aux agents de niveau A qui dirigent effectivement un département. Cet avis n'est pas requis pour la prime de direction à accorder pour les agents de rang A4 (en extinction), A5 et A6. » Le montant brut annuel maximum de cette prime est de 4.000 euros pour les rangs A6 et A5, de 3.000 euros pour le rang A4 et de 2.000 euros pour les rangs A3, A2 et A1.

²⁰ Ces deux primes ne sont pas cumulables en vertu de l'article 275, alinéa 1^{er}, du statut.

²¹ 91 l'ont perçue à 100 %, 8 à 80 % et 3 à 50 %.

Le statut ne mentionne pas les conditions d'attribution de cette prime, mais l'article 13.4 du règlement de travail précité reprend les critères énumérés à l'article 275, § 2, du statut pour la prime de direction et celle de rendement. En pratique, ces deux primes sont donc attribuées sur la base des mêmes critères.

En 2015, 28 agents ont bénéficié de cette prime²².

D'autre part, l'article 274, § 3, prévoit que « *les agents de niveau A qui ne dirigent pas de département mais sont seuls compétents pour traiter des matières spécialisées et complexes peuvent se voir accorder une prime de direction fixée à 2.000 euros au maximum* ».

Un agent a bénéficié de cette prime en 2015²³.

La Cour des comptes s'interroge sur la justification de ces différentes primes.

Elle relève tout d'abord que 91,5 % des agents touchent le montant maximum de la prime, de direction ou de rendement selon le cas.

Concernant l'attribution d'une prime de direction, elle considère que « diriger » correspond au profil de fonction des agents dirigeants : leur rémunération de base tient donc compte de cette responsabilité.

Pour ce qui est de la prime octroyée aux agents « *seuls compétents pour traiter des matières spécialisées et complexes* », prévue à l'article 274, § 3, sa formulation vague laisse trop de place à l'interprétation. A contrario, la prime prévue par l'article 270bis, dont peuvent bénéficier les agents titulaires d'un diplôme spécifié, ne soulève pas d'objection parce que le critère retenu est objectif²⁴.

En ce qui concerne la prime de rendement, la Cour des comptes remarque que la plupart des critères retenus sont habituellement repris dans toute description de fonction. Ces critères font l'objet d'une évaluation par le fonctionnaire dirigeant, mais il n'existe pas de système objectif et formalisé de mesure de la quantité et de la qualité du travail fourni par les agents évalués. Le système actuel s'apparente plutôt à une évaluation classique des prestations attendues normalement de chaque agent.

Une prime de rendement devrait, par définition, être liée à la productivité des agents. Le critère « quantité et qualité du travail fourni », qui est le plus à même de refléter cette productivité, ne représente pourtant qu'un faible pourcentage de l'évaluation globale, de 10 à 20 % selon les cas.

Dans sa réponse du 8 avril 2016, la SDRB explique que le système des primes « *est le fruit d'un consensus entre les propositions de la hiérarchie et les revendications des représentations syndicales. Les premiers cherchant à récompenser et à encourager via ces primes les agents spécialement méritants et les seconds entendant que ces primes soient attribuées au plus grand*

²² 27 l'ont perçue à 100 % et 1 à 80 %. Deux agents, nommés chefs de département en cours d'année, ont bénéficié d'une prime de rendement partielle et d'une prime de direction partielle au prorata des périodes prestées comme attachés et comme chefs de département.

²³ À 100 %.

²⁴ Prime d'un montant annuel indexé de 3.500 euros dont bénéficient les ingénieurs civils, agronomes ou chimistes, des industries agricoles ou les titulaires d'un diplôme d'architecte.

nombre. Il est vrai que l'application desdits critères entraîne qu'un grand nombre d'agents se voit attribuer l'une ou l'autre prime. »

La Cour des comptes note que l'application du critère « nombre et durée des absences » pourrait pénaliser les agents absents pour des raisons légitimes (maladie, congés de maternité, d'adoption, ou autres). En outre, la productivité doit se mesurer, elle ne peut se présumer du nombre de jours de présence.

À ce propos, la SDRB souligne que « les agents absents (même pour un motif légitime) n'ont pas de 'rendement' au profit de l'institution et que le fait de ne pas tenir compte de ce critère peut entraîner l'octroi d'une prime à des agents qui n'ont pas été présents pendant une période plus ou moins importante, ce qui n'est pas le but recherché ».

La Cour des comptes estime que seul un système objectif de mesure de la productivité est à même d'évaluer le rendement d'un agent. Le système de primes actuellement en vigueur à la SDRB est basé en partie sur un élément sans lien avec la productivité.

Enfin, deux agents détachés dans un cabinet ministériel touchent, l'un, la prime de direction et, l'autre, la prime de rendement, tous deux à 100 %. Ils ont été évalués sur la base du formulaire de la SDRB par leur supérieur hiérarchique au cabinet. Ces primes n'ont pas été remboursées à l'organisme.

La réponse du 8 avril 2016 fait état de ce que « *citydev.brussels, consciente des problèmes qu'entraîne l'attribution d'une prime de direction ou de rendement à des agents détachés dans des cabinets, a écrit le 29 janvier 2015 aux Ministres concernés annonçant sa décision de ne plus verser de primes aux agents détachés dans leur cabinet. La réponse de ces ministres a été négative et nous a enjoint de continuer le payement desdites primes. »*

3.3.2 Allocation complémentaire accordée aux agents A1 et A2 qui dirigent effectivement un département

En vertu de l'article 276bis du statut, ces agents reçoivent une allocation complémentaire d'un montant mensuel forfaitaire indexé de 250 euros, cumulable avec la prime de direction.

Or, un agent de rang B1 qui assure par intérim la fonction de chef de département bénéficie, par décision du conseil d'administration du 13 décembre 2013, d'une allocation équivalente à celle octroyée par l'article 276bis, alors que le statut réserve cette allocation aux agents de rang A1 ou A2.

La Cour des comptes fait remarquer que la création, par des décisions ponctuelles, de droits qui ne figurent pas au statut est irrégulière. En outre, le statut ne permet pas à un agent de niveau B de diriger un département.

Dans sa réponse du 8 avril 2016, la SDRB mentionne qu'« *il s'agit d'une solution à une situation exceptionnelle permettant de régler à moindre coût le remplacement du Directeur du département concerné appelé à exercer des fonctions supérieures liées à un autre emploi en faisant l'économie d'un recrutement temporaire ».*

La Cour des comptes considère toutefois que le conseil d'administration n'est pas autorisé à déroger à son propre statut.

3.3.3 Indemnité de déplacement

L'article 277, § 1^{er}, du statut accorde à chaque agent une indemnité mensuelle de déplacement de 100 euros (non liée à l'indice des prix). Cette indemnité représentait, en 2014, une dépense d'un montant de 142.625,93 euros.

Or, le statut prévoit l'indemnisation des déplacements de la manière suivante :

- abonnement Stib gratuit à tous les agents (article 280) ;
- indemnité vélo aux agents utilisant ce moyen de transport (article 281) ;
- remboursement à 100 % de la carte train et à 56 % de l'abonnement de transport urbain et suburbain organisé par les sociétés régionales de transports publics (article 283).

Par ailleurs, une décision du conseil d'administration du 19 décembre 2003 accorde aux agents des rangs A6 et A5 un montant annuel indexé de 8.000 euros pour une voiture de fonction.

La Cour des comptes s'interroge sur l'objet de l'indemnité prévue à l'article 277, § 1^{er}, car elle fait double emploi avec les indemnités accordées par les articles 280 et suivants.

Dans sa réponse du 8 avril 2016, la SDRB précise que « *cette prime est reprise dans le statut administratif et pécuniaire de ses agents adopté après le passage de ce statut en Comité de négociation syndicale au sein du secteur XV et adoption par son conseil d'administration en présence des commissaires du gouvernement. Une publication au Moniteur belge de toutes les dispositions du statut a eu lieu. Les autres articles mentionnés par la Cour des comptes se réfèrent à la promotion d'un mode de transport en particulier (train, tram, bus, vélo).* »

La Cour des comptes prend acte que les formalités réglementaires ont été remplies, mais elle considère que l'octroi d'une indemnité de « déplacement » forfaitaire en plus de l'indemnisation des frais de déplacement réellement exposés relève de la gratification.

3.3.4 Indemnité de vie chère

L'article 277, § 2, du statut accorde aux agents domiciliés dans la Région de Bruxelles-Capitale une indemnité mensuelle de vie chère s'élevant à 150 euros (montant indexé, actuellement de 241,26 euros). Cette indemnité représentait en 2014 une dépense de 235.470,09 euros.

Interrogée sur la justification de cette indemnité, la SDRB a répondu que « *cette disposition s'inscrit dans une volonté de la Région de Bruxelles-Capitale d'encourager les agents du service public régional à habiter le territoire régional et qui se justifie en raison du coût de la vie à Bruxelles (en particulier au niveau immobilier).* »

Par ailleurs, le bénéfice de cette prime est certainement à comparer avec l'avantage que constitue le remboursement parfois onéreux des moyens de transport publics utilisés par les agents vivant en dehors des limites régionales. »

La section de législation du Conseil d'État a estimé dans ses avis n° 50.122/2/V du 5 septembre 2011 et n° 50.299/2 du 10 octobre 2011 qu'« *il n'était pas exclu que la prime de vie chère prévue par ce projet ne puisse être considérée, le cas échéant, comme discriminatoire au regard des articles 10 et 11 de la Constitution* » et que « *ce risque est d'autant plus réel que le critère du domicile ne présente aucun lien logique avec la nature ou la qualité du travail accompli par les bénéficiaires de la prime* ».

Dans son arrêt n° 225.912 du 19 décembre 2013, le Conseil d'État a, par ailleurs, annulé des dispositions réglementaires²⁵ qui prévoyaient, dans le statut des organismes d'intérêt public (OIP) bruxellois, une prime de vie chère d'un montant, non indexé, de 46,38 euros, pour les agents domiciliés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le Conseil d'État considérait qu'une telle prime de vie chère était discriminatoire, car elle ne visait pas à rémunérer des prestations et n'était pas en relation directe avec le travail accompli par l'agent. Il écartait également l'argumentation selon laquelle le régime d'indemnisation des frais de déplacement et la prime de vie chère pouvaient être mis sur le même pied, « *dès lors que les frais de déplacement sont en relation directe avec le travail accompli puisqu'il s'agit du déplacement du travailleur vers son lieu de travail ; que le choix d'un domicile, même s'il peut être déterminé par des raisons professionnelles, relève de la sphère de la vie privée et ne présente pas de lien direct avec le travail accompli par l'agent ; qu'en outre, la thèse de la partie adverse suivant laquelle l'établissement de ses fonctionnaires sur le territoire de la région de Bruxelles-Capitale présenterait un intérêt fonctionnel n'est nullement corroborée dès lors que la qualité des prestations d'un agent ne dépend nullement de la localisation de son domicile* ». Le Conseil d'État écartait enfin l'argument écologique de la partie adverse, car « *il n'est nullement établi qu'un travailleur domicilié en dehors du territoire de la Région de Bruxelles-Capitale et qui utilise les transports en commun porterait davantage atteinte à l'environnement qu'un agent domicilié à Bruxelles et qui se rendrait en voiture à son lieu de travail* ».

La Cour des comptes estime que l'indemnité de vie chère accordée par la SDRB aux agents domiciliés dans la Région de Bruxelles-Capitale est entachée des mêmes vices que ceux ayant conduit à l'annulation de cette prime au profit des agents des OIP bruxellois. Elle remarque en outre que son montant est beaucoup plus élevé.

Dans sa réponse du 8 avril 2016, la SDRB précise que « *cette prime est reprise dans le statut administratif et pécuniaire de ses agents adopté après le passage de ce statut en Comité de négociation syndicale au sein du secteur XV et adoption par son conseil d'administration en présence des commissaires du gouvernement. Une publication au Moniteur belge de toutes les dispositions du statut a eu lieu.* »

Ici également, la Cour des comptes prend acte que les formalités réglementaires ont été remplies. Elle signale cependant qu'une disposition octroyant une indemnité similaire a été annulée par le Conseil d'État.

3.4 Contrôle interne

3.4.1 Contrôle de la fixation de l'ancienneté valorisable

La lecture des dossiers individuels du personnel et du fichier *Excel* contenant les fiches de situation pécuniaire ne permet pas de conclure à l'existence d'une procédure formalisée de contrôle interne du calcul et de l'attribution des anciennetés pécuniaires.

²⁵ L'article 1^{er} de l'AGRBC du 15 décembre 2011 modifiant l'AGRBC du 26 septembre 2002 portant statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que les articles 1^{er}, 2 et 3 de l'AGRBC du 1^{er} juin 2012 modifiant l'AGRBC du 26 septembre 2002 portant statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

Interrogée à ce sujet, la SDRB affirme qu'«un contrôle interne de l'ancienneté valorisable prise en considération a lieu au moment du recrutement d'un agent. L'ancienneté prise en considération est également aisément consultable sur la feuille de rémunération de chaque agent. Le barème pris en compte apparaît également dans le fichier de contrôle Excel des salaires, transmis mensuellement par l'agent en charge de l'établissement de ceux-ci en vue d'une vérification par sa ligne hiérarchique. »

En raison des problèmes constatés, la Cour des comptes recommande de mettre sur pied une procédure formalisée de contrôle interne lors de la fixation de l'ancienneté valorisable à l'entrée en service des nouveaux agents²⁶.

3.4.2 Contrôle de la paie

Dans sa *management letter* relative à l'année 2014, le réviseur d'entreprises a émis les remarques suivantes : « Bien qu'il s'agisse d'un poste de coût comportant des risques, des procédures de contrôle interne suffisantes ne sont pas prévues. Ainsi, nous avons constaté, notamment, qu'aucun contrôle n'est effectué des salaires payés, qu'aucune réconciliation périodique n'est effectuée entre la comptabilité et le système de paiement des salaires et que le principe des « quatre yeux » au niveau du responsable des RH doit être revu (chacun peut adapter son propre salaire sans approbation supplémentaire). De même, le contrôle de l'exactitude des salaires calculés en interne est également insuffisant (le fichier Excel où s'effectuent les nouveaux calculs ne fait l'objet d'aucun monitoring formel).

Il n'existe guère voire pas de garantie de contrôle et de suivi de l'adaptation correcte, à temps et autorisée des données relatives au calcul des salaires. Les décisions ne sont pas toutes formalisées. Certaines adaptations sont effectuées à partir d'une communication plutôt informelle (par ex. un courriel). La nécessité se trouve ainsi clairement démontrée d'une formalisation de la communication avec les RH au sujet des modifications à apporter au fichier de données du module qui calcule les salaires. Une solution pourrait consister à prévoir que toute modification doit être effectuée par le biais d'une décision officielle approuvée et numérotée. Ces décisions seraient archivées par numéro. Le contrôle de cette numérotation et de sa concordance avec les décisions introduites constituerait, en plus de l'approbation garantie, également une certitude quant à l'exhaustivité des modifications introduites. »

La Cour des comptes a réalisé un contrôle par échantillon (20 dossiers sur 128) du paiement de la rémunération du mois d'août 2015 et n'a pas décelé de problème. Elle recommande cependant, à l'instar du réviseur d'entreprises, de mettre sur pied des procédures formalisées de contrôle et d'opérer un contrôle périodique.

Dans sa réponse du 8 avril 2016, la SDRB relève que « les réconciliations salariales se pratiquent désormais périodiquement. Des contrôles sont régulièrement effectués sur le calcul des salaires ainsi que sur la concordance des salaires calculés avec les salaires payés. Les décisions entraînant des modifications salariales sont formalisées et numérotées. Enfin un pack *Traçage* a été instauré. Il s'agit d'un programme informatique reprenant automatiquement la liste de toutes les modifications qui sont intervenues dans les encodages intervenus dans les dossiers du personnel. »

²⁶ Voir le point 3.2.2 *Mode de calcul de l'ancienneté valorisable*.

3.5 Mise à jour de la réglementation

L'article 285 du statut rend applicable à l'organisme le livre III de l'AGRBC du 26 septembre 2002 portant le statut des OIP de la Région de Bruxelles-Capitale. L'article 287, alinéa 2, du statut prévoit cependant que « *d'une manière générale, chaque fois qu'il est prévu dans le présent statut de rendre applicable aux agents de la SDRB des textes légaux et/ou réglementaires qui visent les agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale, ces textes ainsi que leurs modifications ultérieures s'appliquent par analogie et sans préjudice d'une décision contraire du conseil d'administration* ». Or, un nouvel AGRBC du 27 mars 2014 a, le 1^{er} juillet 2014, abrogé l'AGRBC du 26 septembre 2002 précité. À ce jour, le conseil d'administration de la SDRB n'a pas encore rendu applicables à l'organisme les dispositions du nouvel AGRBC. D'autres références figurant dans le statut sont également obsolètes.

Interrogée à ce sujet, la SDRB a répondu qu'elle était consciente du problème et que ses services travaillaient à la mise à jour de la réglementation, soit par l'élaboration d'un nouveau statut administratif et pécuniaire, soit par l'actualisation du statut actuel.

Dans sa réponse du 8 avril 2016, la SDRB écrit espérer « *pouvoir régler ce problème par le biais d'une actualisation du statut actuellement à l'étude. Ce toilettage réglementaire est cependant sans effet sur la gestion administrative et pécuniaire des agents de l'institution.* »

Chapitre 4

Conclusions et recommandations

La Cour des comptes a relevé que la dernière augmentation du cadre organique de la SDRB n'était pas basée sur une analyse formalisée des besoins en personnel et que la notion de département utilisée au sein de l'organisme n'est pas claire. Le taux d'encadrement est élevé, certaines directions comportent plusieurs départements et d'autres un seul, et quelques départements comptent très peu d'agents. La Cour recommande donc de faire précéder la prochaine adaptation du cadre d'une analyse des besoins et de clarifier la notion de département.

Observant que l'externalisation de certaines prestations n'était pas systématiquement appuyée par une analyse coût-bénéfice, la Cour préconise de procéder à cet examen.

La Cour des comptes a également constaté que la SDRB engage de nombreux contractuels, alors que ce type d'engagement devrait être limité aux cas précis énumérés par le statut. La SDRB ne publie pas toujours ses emplois vacants, engage parfois sur la seule base de candidatures spontanées récentes et n'exige pas systématiquement que les candidats disposent du diplôme requis.

Concernant la prise en compte des services antérieurs dans l'ancienneté pécuniaire, la Cour a relevé des irrégularités dans le mode de calcul des périodes valorisables, lesquelles aboutissent à les surestimer, ainsi que l'absence de certaines attestations. Elle recommande de calculer les services antérieurs conformément au statut.

À propos de l'octroi d'une prime de direction aux agents exerçant une fonction d'encadrement, la Cour des comptes considère que « diriger » correspond au profil de fonction de ces agents et que leur rémunération de base tient compte de cette responsabilité. Quant à la prime de rendement allouée aux autres agents, elle relève que plus de 90 % des membres du personnel en bénéficient au taux maximal, alors que la plupart des critères retenus pour son attribution sont ceux habituellement repris dans toute description de fonction et qu'il n'existe pas de système objectif et formalisé de mesure de la quantité et de la qualité du travail fourni par les agents évalués.

La Cour des comptes fait remarquer que l'octroi d'une indemnité forfaitaire dite de « déplacement » qui vient s'ajouter à l'indemnisation des frais de déplacement réellement exposés relève de la gratification.

Par ailleurs, la Cour estime que l'indemnité de vie chère accordée par la SDRB aux agents domiciliés dans la Région de Bruxelles-Capitale est entachée des mêmes vices que ceux qui ont conduit à l'annulation par le Conseil d'État d'une prime similaire au profit des agents des OIP bruxellois. En outre, son montant est beaucoup plus élevé que celui de la prime annulée.

Enfin, la Cour des comptes a relevé que le statut du personnel n'avait plus été adapté depuis un certain temps et que certaines dispositions étaient obsolètes. Elle préconise de mettre à jour la réglementation.

Réponse du ministre

Dans sa réponse, le ministre de l'Économie s'est engagé à enjoindre à la SDRB de suivre les recommandations de la Cour des comptes et à assurer le suivi de la mise en place des procédures ainsi préconisées.

ANNEXE

Réponse du ministre



Cour des Comptes
Monsieur Ph. ROLAND
Président
Monsieur A. BOLLY
Greffier
Rue de la Régence 2
1000 Bruxelles

CONTACT
Michel DIERICK
T +32 (0)2 508 34 33
Mdierrick@gosuin.irasnet.be

NOS REF
MID/dov/2016-D-3119

VOS REF

BRUXELLES

20 JUIN 2016

Concerne : Audit de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel de Citydev.Brussels.

Monsieur le Président,
Monsieur le Greffier,

J'ai bien reçu le rapport relatif à l'audit de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel de Citydev. Il a retenu toute mon attention.
J'écris ce jour à Citydev.Brussels pour l'enjoindre à suivre les recommandations de la Cour et j'assurerai le suivi de la mise en place des procédures recommandées au sein de cette société.

Permettez-moi de remercier vos services pour la mise en lumière de certaines carences de fonctionnement au sein de cette institution.

Je reste à votre entière disposition pour tous renseignements supplémentaires et vous prie d'agréer, Monsieur le Président, Monsieur le Greffier, l'assurance de ma parfaite considération.

Didier GOSUIN
Ministre

Ce rapport est disponible uniquement en version électronique et existe également en néerlandais.

Dit verslag is enkel elektronisch beschikbaar en bestaat ook in Nederlandse versie.



DÉPÔT LÉGAL

D/2016/1128/21

ADRESSE

Cour des comptes
Rue de la Régence 2
B-1000 Bruxelles

TÉL.

+32 2 551 81 11

FAX

+32 2 551 86 22

www.courdescomptes.be