


## COMMUNIQUE DE PRESSE

1 février 2013

Rapport au Parlement flamand

*Recrutement et sélection à De Lijn*



*La qualité de la politique de recrutement et de sélection de De Lijn (société de transports publics en Flandre) est influencée par plusieurs facteurs. Ainsi, le plan de personnel de De Lijn n'est plus que partiellement adapté à la réorganisation entamée en 2004. Les entités régionales de De Lijn dérogent sur certains aspects aux règles de recrutement et de sélection ou ont élaboré leur propre règlement parce que les règles au niveau central sont floues, inexistantes ou sans fondement. En outre, la direction centrale du personnel ne supervise pas suffisamment les recrutements et sélections organisés par ces entités.*

### Politique

De Lijn se compose d'un service central et de cinq entités régionales. La société emploie uniquement du personnel contractuel. Elle réorganise les fonctions de personnel depuis 2004, mais les organigrammes ne sont pas encore totalement adaptés. Depuis 2010, l'arrêt sélectif de tout recrutement a été prononcé et la société applique une politique de remplacement rigoureuse. Des économies durables par suppression de fonctions dans l'organigramme ou le plan de personnel n'ont toutefois pas encore été engrangées. De Lijn respecte la norme de l'autorité flamande en matière d'emploi d'allochtones mais le recrutement de chauffeurs et de techniciens féminins demeure difficile. La politique de recrutement et de sélection manque d'uniformité : les entités régionales dérogent aux règles et aux accords internes et appliquent leurs propres règles. La direction centrale du personnel exerce une supervision insuffisante. La sélection pour une fonction identique diffère dès lors considérablement d'une entité à l'autre, tout comme la mesure dans laquelle les entités sous-traitent des étapes de sélection. En ce qui concerne la sous-traitance, les entités sont incapables de produire une évaluation ou une preuve de mise en concurrence, ni un contrat quelconque.

### Maîtrise du processus

Les services du personnel ne disposent pas d'informations suffisantes au sujet du processus de recrutement et de sélection : il n'est pas toujours possible de déterminer quelle CCT est applicable et il n'existe aucun diagramme de flux, de description de procédures ou de banque de données commune. Par ailleurs, De Lijn documente trop peu ses sélections : elle n'établit pas de rapports, ou alors seulement des rapports sommaires, des entrevues de sélection, du déroulement des sélections et de la motivation matérielle. Enfin, De Lijn fonde souvent son contrôle des conditions de diplôme et des services antérieurs sur les seules informations fournies dans les curriculum vitae.

### **Statut juridique**

L'emploi contractuel général n'est pas prévu dans le décret fondateur de De Lijn. Les règlements de base ne garantissent pas toujours un système de recrutement objectif. Ainsi, la société n'établit de règlement de sélection pour aucune de ses fonctions, de sorte que des éléments essentiels de la sélection ne sont pas fixés. Si De Lijn déclare une fonction vacante en interne et en externe, elle ne soumet pas toujours les candidats à une procédure équivalente. La liste des candidats classés n'est donc pas déterminée par des épreuves identiques. La possibilité offerte par le règlement de base de promouvoir des membres du personnel d'une entité à des fonctions appointées lors de la déclaration de vacance et du classement ne semble pas conforme au principe d'équité. Certaines dispositions des règlements de base et des instructions internes ne sont pas actualisées et manquent de fondement pour les entités.

### **Respect du statut juridique**

De Lijn ne publie pas toujours très largement les emplois vacants en externe. La société déroge également aux conditions de diplôme, sans respecter l'ARPG. Elle ajoute parfois des étapes de sélection non prévues dans les règlements de base, délibère, n'applique pas toujours les règles de priorité de manière conséquente et constitue parfois des réserves de recrutement prévues. Les contrats de travail présentent des lacunes, ne mentionnent pas toujours tous les éléments de la rémunération, ne sont pas renouvelés en cas de modification des fonctions, peuvent imposer des clauses de formation qui ne remplissent pas les conditions légales et peuvent prévoir des délais de préavis raccourcis illicites. Par ailleurs, De Lijn reconnaît parfois une ancienneté pécuniaire lors de l'engagement, sans réglé formellement la question au préalable. Enfin, la société ne respecte pas les dispositions légales en matière de recours à du personnel intérimaire et leur octroie les mêmes avantages sociaux qu'à son propre personnel.

### **Réaction du ministre**

Le ministre se rallie aux conclusions du rapport et a demandé à De Lijn de donner suite aux recommandations.

### **Informations pour la presse**

La Cour des comptes contrôle les finances publiques fédérales, communautaires, régionales et provinciales. Elle contribue à améliorer la gestion publique en transmettant aux assemblées parlementaires, aux gestionnaires et aux services contrôlés des informations utiles et fiables, résultant d'un examen contradictoire. Organe collatéral du Parlement, la Cour travaille de façon indépendante des pouvoirs qu'elle contrôle.

Le rapport « Recrutement et sélection à De Lijn » a été transmis au Parlement flamand. Ce rapport et le présent communiqué de presse sont disponibles sur le site de la Cour ([www.courdescomptes.be](http://www.courdescomptes.be)).