

Pourquoi un service des ressources humaines (G.R.H.) ?

Laurence, une des employées du service de gestion des ressources humaines, m'accueille avec le sourire agréable que je lui vois depuis pas mal d'années déjà et qui est la marque d'un excellent caractère.

Qu'est-ce qui te guide dans l'établissement de ces dossiers ?

Nous avons notre « bible » contenant les règlements administratifs et les statuts rédigés avec les syndicats, qui veillent au bon respect des droits des travailleurs. On s'y réfère souvent pour la gestion du personnel.

Rencontres-tu régulièrement les différents membres du personnel communal ?

Oui, bien sûr car dans les tâches du service, il y a également la partie « écoute » ! Des gens qui ont des problèmes relationnels, familiaux ou autres téléphonent ou viennent ici. On les conseille et on les oriente. On aiguille parfois aussi les gens vers des formations qui leur permettront d'évoluer dans leur carrière ou d'obtenir un avancement.



Dis-moi, chère Laurence, quand on parle des « ressources humaines », je suppose qu'il s'agit du personnel ? Peux-tu m'expliquer pourquoi on emploie cette expression ?

Elle sous-entend tous les atouts que les gens peuvent mettre à la disposition de leur employeur : compétences, expérience, savoir-faire... selon ce que l'employeur souhaite pour réaliser le travail.

Le service des ressources humaines va donc s'occuper de tout ce qui concerne les membres du personnel, aussi bien dans un service public comme une administration communale que dans une entreprise privée.

Le membre du personnel y est suivi depuis son engagement jusqu'à sa mise à la pension.

Sans entrer dans les détails, voudrais-tu donner quelques exemples de ce suivi ?

Il faut gérer les interruptions de service, les congés et les vacances notamment. C'est dans ce service que sont délivrés les documents rédigés pour les membres du personnel : ceux qu'on leur remet, et ceux qui sont conservés dans ce bureau (elle désigne deux hautes armoires).

Là sont les dossiers établis pour chaque agent (à part pour les enseignants, confiés à Roxane Bougard - voir journal n°69). Et là se trouvent, entre autres, les dossiers pour les accidents du travail, les demandes de congés, les formations, le Centre de vacances, etc.

« On », ce n'est pas uniquement toi ?

Non, bien entendu. Nous sommes trois dans le bureau. Je travaille avec deux collègues, Maria et Swinny qui s'occupent aussi du C.P.A.S. ; et avec le service des finances pour ce qui concerne les prévisions budgétaires, le coût du personnel, les engagements à prévoir. Le directeur général f.f., Jean-Louis Lambrechts (voir n°66), en tant que chef du personnel supervise le service en collaboration avec Nathalie Smet (voir n°68), chef de bureau administratif aux finances et aux ressources humaines.

Qu'est-ce qui te paraît le plus difficile, parmi les différentes attributions du service ?

Chaque dossier est unique et plus ou moins complexe, mais ce qui est le plus délicat, c'est tout ce qui entoure le recrutement, quand on a besoin d'un nouveau membre du personnel. Il y a toute une procédure à respecter, selon les statuts, votés au conseil communal.

Après l'appel à candidatures, il faut mettre en place une commission apte à interroger les candidats au poste à pourvoir qui doivent réussir une épreuve écrite puis une autre, orale. Cette commission doit notamment comporter des membres extérieurs à la commune : on en invite de Chapelle, de Manage... selon leurs compétences. Ensuite, on opère une sélection parmi les personnes qui ont réussi les examens.

Le collège et le conseil communal décident alors qui engager en fonction des cas. On établit enfin un contrat d'engagement pour la ou les personnes retenue(s), qui se présente(nt) ici pour le signer, et recevoir les informations nécessaires.

Vu l'amabilité de Laurence et sa facilité de contact, nul doute qu'un nouvel engagé se sentira d'emblée bien accueilli au sein des « ressources humaines » de notre commune !

Propos recueillis par Claudine Lefèvre

