



Service Secrétariat

Réponse à une question écrite d'un conseiller communal

QUESTION ECRITE

Demande de :	Monsieur Jean-Nicolas LAURENT JOSI
Date :	25 janvier 2026
Adressée à :	Monsieur Dominique HARMEL

Sujet : Personnel communal

Question écrite:

A. Exposé

La commune de Woluwe-Saint-Pierre s'est engagée en décembre 2024 dans un plan ambitieux de réduction des coûts. Diverses mesures ont été mises en œuvre, telles que la réduction des subsides alloués, le transfert à Parking.brussels de la gestion du stationnement, ainsi que le déménagement du CPAS à l'arrière de la maison communale, permettant de mettre en place des synergies entre certains services de l'administration communale et du CPAS.

Le Collège a également entamé des économies en agissant sur les dépenses liées au personnel. Entre 2022 et 2025, le nombre d'ETP a déjà diminué de 32. Afin d'atteindre les objectifs de réduction des dépenses souhaités, il a été présenté en Commission des Finances en décembre 2025 qu'une réduction supplémentaire de 45 ETP serait nécessaire. Parmi ceux-ci, 12 ETP seront déjà transférés à Parking.brussels, laissant encore un effort de 33 ETP à réaliser. Par ailleurs, il a également été indiqué qu'un dépassement de 687.000 EUR avait été constaté sur ce poste budgétaire en 2025.

- Pouvez-vous nous donner plus de précisions quant aux objectifs et actions fixées par le Collège en matière de réduction d'ETP pour les prochaines années, afin d'atteindre l'objectif global de 45 ETP ?
- Pouvez-vous partager un tableau reprenant
 - le nombre d'ETP budgétés par service (en distinguant les ETP, les temps plein effectifs, et temps partiels ainsi que leur quotité),
 - la variation d'ETP attendue pour les prochaines années ainsi que la source de cette variation (non-remplacement suite à un départ à la pension, synergies CPAS, etc.),
 - l'évolution de la masse salariale par service au cours des prochaines années ?
- Pouvez-vous nous informer des mesures que le Collège mettra en œuvre afin d'éviter un nouveau dépassement en 2026 du budget lié au personnel ?

Je vous remercie d'avance pour vos réponses.

Bien cordialement,
Jean-Nicolas Laurent Josi

REPOSE

Monsieur Laurent Josi,

En réponse à vos questions concernant le personnel communal, voici les éléments d'informations en notre possession :

1. Objectifs et actions fixées par le Collège des Bourgmestre et Echevins en matière de réduction des dépenses du personnel

Depuis 2024, le Collège a effectivement pris une série de mesures pour maîtriser les dépenses du personnel :

- Certains départs à la pension n'ont pas été remplacés ;
- Certains remplacements ont été postposés ;
- Les positions vacantes suite à démission, licenciement ou départ à la pension ne sont pas remplacées poste pour poste; tout remplacement devant être dûment motivé et faire l'objet d'une décision du Collège ;
- Les personnes absentes pour raison de maladie ou autres absences thématiques ne sont pas remplacées, sauf obligation légale (par exemple normes d'encadrement dans les crèches et les écoles) ou exécution d'une mission légale ;
- Les contrats subsidiés sont favorisés à chaque engagement (ACS, Plan activa, CAP, first, ...) et toutes les possibilités légales de subsides sont activées ;
- Les examens de nomination de niveau A ont été postposés ;
- Les réserves de recrutements en vue de nomination ont été prolongées ;
- Toute décision d'avancement de carrière a été postposée/suspendue ;
- Pour une durée indéterminée, la mise en disponibilité pour convenances personnelles de longue durée (= congé sans solde de longue durée) a été limitée à maximum 2 ans, sauf exceptions motivées ;
- Une politique visant à lutter contre l'absentéisme pour cause de maladie est mise en place progressivement ;
- Une gestion proactive et graduelle des dysfonctionnements est mise en place (suivi des dysfonctionnements, des absences injustifiées, procédure de contrôle médical et procédure de réintégration) ;
- Une attention particulière sera portée aux analyses de risques psychosociaux et au suivi des plans d'actions.

Pour 2026, le Collège poursuit le travail d'économies pour une réduction des dépenses du personnel et dans ce cadre, le collège et/ou le conseil a déjà pris les dispositions suivantes :

- Externalisation vers Parking Brussels des gardiens de parkings ;
- Fusion de l'Athénée Royal Crommelynck (Wallonie-Bruxelles Enseignement) et du Centre scolaire Eddy MERCKX (Commune de Woluwe-Saint-Pierre) ;
- Non maintien de personnel ayant atteint l'âge de la pension ;
- Externalisation vers le privé des femmes d'ouvrages des écoles en commençant par l'école du Centre. Un marché public a été attribué et les agents concernés seront remis à l'emploi dans une autre école communale. Ils reprennent la place d'agent à qui leur contrat de travail est venu à échéance ;
- Ne pas remplacer les personnes absentes pour raison de maladie ou autres absences thématiques, sauf obligation légale (par exemple normes d'encadrement dans les crèches et les écoles) ou exécution d'une mission légale ;
- Gel de tout nouveau recrutement, sauf obligation légale (par exemple normes d'encadrement dans les crèches et les écoles) ou exécution d'une mission légale s'ils ne peuvent être pourvus par des mutations internes, ainsi que les fonctions couvertes par un subside à 100 % du salaire

(propreté, mobilité, ...) et les contrats spécifiques subsidiés (CAP, First, ...), moyennant demande dûment motivée et décision du Collège des Bourgmestre et Echevins ;

- Favoriser les contrats subsidiés à chaque engagement (ACS, Plan Activa, CAP, first, Maribel social, ...) et activer toutes les possibilités légales de subsides ;
- Gestion et suivi rapproché de la politique d'absentéisme ;
- D'autres mesures sont toujours en cours de discussion au Collège des Bourgmestre et Echevins.

Il n'y a dès lors pas un objectif de réduction en termes d'un nombre déterminé d'ETP mais bien un objectif global de réduction des dépenses du personnel sur base d'un ensemble de mesures.

2. Tableau évolution ETP

ETP réellement Presté (au dernier jour du mois)								
mois	2022	2023	2024	2025	Evolution '24 - '25	% Evolution '22 - '25	% Evolution '23 - '25	% Evolution '24 - '25
Janvier		511,07	489,33	494,13	4,80		-3,31%	0,98%
Fevrier		512,62	480,73	492,23	11,5		-3,98%	2,39%
Mars		510,64	479,06	492,52	13,46		-3,55%	2,81%
Avril		509,65	482,85	489,22	6,37		-4,01%	1,32%
Mai		515,35	496,77	481,68	-15,09		-6,53%	-3,04%
Juin		515,53	499,5	489,86	-9,64		-4,98%	-1,93%
Juillet		518,03	496,83	481,28	-15,55		-7,09%	-3,13%
Août		516,93	490,45	491,60	1,15		-4,90%	0,23%
Septembre	524,44	516,52	490,67	486,79	-3,88	-7,18%	-5,76%	-0,79%
Octobre	521,50	510,07	497,00	486,37	-10,63	-6,74%	-4,65%	-2,14%
Novembre	518,37	508,45	499,95	489,62	-10,33	-5,55%	-3,70%	-2,07%
Décembre	517,92	507,60	490,92	489,11	-1,81	-5,56%	-3,64%	-0,37%
Moyenne annuelle	521	513	491	489	-2		-4,68%	-0,50%

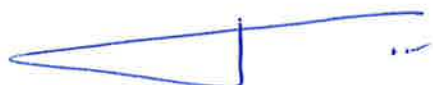
3. Mesures que le Collège des Bourgmestre et Echevins mettra en œuvre afin d'éviter un dépassement en 2026 du budget lié au personnel

Au-delà des mesures énoncées ci-avant, les discussions sont toujours en cours au sein du Collège des Bourgmestre et Echevins.

Fait à Woluwe-Saint-Pierre, le 09 mars 2026

Pour le Collège des Bourgmestre et échevins,

Le Bourgmestre,



Signature

NB : réponse signée à remettre au secrétariat qui se charge de l'envoi de la réponse au conseiller communal.