


COMMUNIQUÉ DE PRESSE

18 novembre 2022

Rapport au Parlement fédéral : Gestion des ressources humaines chez Fedasil



Dans son rapport, la Cour des comptes examine si l'Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile (Fedasil) maîtrise son cycle du personnel afin de se prémunir contre les risques liés à la gestion des ressources humaines. La Cour y analyse les principaux processus RH et assure le suivi des recommandations qu'elle a formulées en 2009 dans un audit précédent. Entre autres, la Cour recommande à Fedasil de développer une analyse de risques propre aux RH, de limiter le recours aux contrats à durée déterminée aux situations qui le justifient et d'offrir aux membres du personnel, par principe, un contrat à durée indéterminée.

Depuis 2009, la gestion des ressources humaines au sein de Fedasil a évolué. Cependant, certaines recommandations formulées par la Cour des comptes à l'époque commencent à peine à être implémentées. Ainsi, Fedasil dispose d'un plan de management 2021-2026 avec un objectif stratégique axé sur la gestion du personnel. Ce plan est entré en vigueur début 2022 et reprend six objectifs relatifs aux ressources humaines. Un plan opérationnel décline les objectifs RH en plusieurs projets. Toutefois, Fedasil n'a pas encore fixé les indicateurs permettant de mesurer le degré de réalisation des objectifs.

Fedasil a entamé depuis 2009 plusieurs chantiers : formalisation des processus, informatisation des données RH, rédaction de manuels de procédures, élaboration de tableaux de bord pour les matières RH. Toutefois, tous les risques ne sont pas couverts. Ainsi, aucune analyse approfondie et récurrente spécifique aux processus RH, hormis celle à la base du plan de management 2021-2026, n'est réalisée. Par ailleurs, Fedasil ne dispose pas de tableaux de bord suffisamment développés.

La Cour des comptes a constaté que les informations dans les manuels ne sont pas à jour ni diffusées à tous les responsables RH des centres, ce qui peut engendrer des différences de traitement dans le recrutement d'un centre à l'autre. De plus, certaines activités de contrôle reposent sur une double vérification, par le centre concerné et par l'administration centrale, sans véritables instructions ni coordination. La maîtrise des risques n'est donc pas garantie.

À la suite de l'adoption du plan de management 2021-2026, un nouveau plan du personnel pour l'année 2022 a été validé par le comité de direction en mai 2022. La détermination des besoins y est envisagée de manière plus objective et flexible, pour mieux appréhender les fluctuations, à la hausse et à la baisse, de la charge de travail.

Fedasil procède à de nombreux engagements dans le cadre de contrats d'une durée déterminée de six mois ou de contrats de travail à durée indéterminée assortis d'une clause résolutoire. À l'heure actuelle, plus de la moitié des membres du personnel de Fedasil sont engagés sous ces contrats précaires. Le recours massif aux CDD implique une charge de travail substantielle pour Fedasil qui doit procéder fréquemment à de nouveaux recrutements : au centre Petit-Château, des procédures de recrutement ont lieu toutes les semaines et parfois 4 jours par semaine. La précarité des contrats proposés par Fedasil nuit également à son attractivité comme employeur et constitue un frein au recrutement et à la rétention de certains profils spécifiques (IT, médical, etc.).

Fedasil procède correctement à la fixation des échelles de traitement de ses agents et au calcul de leur ancienneté pécuniaire. Cependant, aucune réglementation concernant la reconnaissance de l'ancienneté n'est applicable pour l'Agence. De plus, la valorisation de l'ancienneté pécuniaire acquise dans le secteur privé ou en qualité d'indépendant n'est soumise à aucune ligne directrice. Elle est laissée à la libre appréciation des jurys de sélection, ce qui peut induire une inégalité de traitement.

Bien que Fedasil procède à l'évaluation de ses collaborateurs, l'Agence n'est soumise actuellement à aucune réglementation relative à l'évaluation de son personnel. Les évaluations réalisées n'ont dès lors aucune conséquence sur la carrière des agents.

La Cour des comptes a également constaté la vacance de deux postes de mandataires, dont celui de directeur des services opérationnels depuis plus d'un an et demi. S'y ajoute la récente démission du directeur général qui a quitté l'Agence le 30 septembre 2022.

La Cour des comptes formule 22 recommandations à Fedasil pour améliorer la légalité et l'efficacité de sa gestion des ressources humaines et remédier aux constatations. La secrétaire d'État se rallie aux constatations et recommandations présentées.

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 « Gestion des ressources humaines chez Fedasil » a été transmis au Parlement fédéral. Ce rapport, la synthèse et ce communiqué de presse sont disponibles sur www.courdescomptes.be.