



Contern, le 28 août 2024

Au Collège des Bourgmestre et Échevins  
de la Commune de Contern  
4, Place de la Mairie  
L-5310 Contern

Madame le Bourgmestre,  
Madame et Monsieur les Échevins,

Nous référant à l'article 25 de la loi communale du 13 décembre 1988 et à l'art. 9 du Règlement d'Ordre Intérieur de la Commune de Contern, les soussignés, conseillers communaux des groupes politiques DP et déli gréng de la commune de Contern, agissant pour le compte des deux fractions, demandent au Conseil des Bourgmestre et Échevins de porter à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Conseil communal du 25 septembre 2024 les questions ci-après formulées et d'y répondre de vive voix, mais également par écrit dans le délai d'un mois imparti par la loi communale.

- Vu les rumeurs qui circulent au sujet d'un climat difficile au sein de l'administration communale, notamment des échos faisant état d'un environnement marqué par la peur, la délation et la diffamation;
- Vu qu'un environnement de travail stressant et oppressant voire toxique peut avoir des conséquences sur l'absentéisme et la rotation du personnel induisant des absences régulières, soit par des arrêts maladie liés au stress, soit par des tentatives d'éviter un milieu hostile;
- Vu les rumeurs de délation qui suggèrent une culture d'espionnage entre collègues, où certains peuvent être incités ou encouragés à dénoncer les autres pour des comportements ou des erreurs, ce qui peut renforcer l'isolement et la méfiance parmi le personnel;
- Considérant également l'évaluation de la situation effectuée moyennant des entretiens individuels menées par une société spécialisée en la matière;

Nous nous permettons de poser les questions suivantes:

- 1) Quel est le taux de rotation annuel du personnel de la commune de Contern pour la dernière décennie, tant général que ventilé suivant l'administration, le service technique et la conciergerie? Quels en sont les taux moyens nationaux ?

- 2) Quel est le taux d'absentéisme global annuel du personnel de la commune de Contern sur la même période, tant général que ventilé suivant l'administration, le service technique et la conciergerie? Quels en sont les taux moyens nationaux ?
- 3) Quel est le taux d'absentéisme prolongé annuel (> 1 semaine/an) du personnel de la commune de Contern sur la même période, tant général que ventilé suivant l'administration, le service technique et la conciergerie? Quels en sont les taux moyens nationaux ?
- 4) Quel est le nombre total de postes votés pour l'ensemble de la commune, ventilés par fonctions et carrières ?
- 5) Quel est le nombre total de postes occupés pour l'ensemble de la commune, ventilés par fonctions et carrières?
- 6) Quels sont les principaux facteurs identifiés par le Collège des Bourgmestre et Échevins qui contribuent à la détérioration du climat de au sein de l'administration communale ?
- 7) Depuis combien de temps le Collège des Bourgmestre et Échevins est-il au courant de cette situation malsaine ?
- 8) Est-ce que le Collège des Bourgmestre et Échevins utilise des indicateurs spécifiques quantitatifs et qualitatifs pour évaluer régulièrement l'état du climat de travail au sein de l'administration communale ?
- 9) Quelles actions concrètes ont été mises en place pour remédier au climat de peur et de délation parmi le personnel ?
- 10) Des formations spécifiques ont-elles été proposées aux responsables pour améliorer leurs compétences en gestion des ressources humaines ? Si oui, lesquelles ? Est-ce qu'également les membres du Collège des Bourgmestre et Échevins ont-ils déjà suivi ou envisagent-ils de suivre de telles formations?
- 11) Est-ce que des mécanismes ont été instaurés pour encourager la communication et le dialogue entre le personnel et la hiérarchie ? Si oui, lesquels ?
- 12) Quels sont les canaux de communication que le Collège des Bourgmestre et Échevins utilise pour s'assurer que tous les employés peuvent exprimer leurs préoccupations en toute sécurité et anonymement ?
- 13) Le Collège des Bourgmestre et Échevins a-t-il envisagé la mise en place éventuelle de programmes de bien-être au travail pour aider à réduire le stress et améliorer l'engagement des employés ?
- 14) Comment le Collège des Bourgmestre et Échevins prévoit-il de mesurer l'efficacité des actions entreprises pour améliorer le climat de travail et par conséquent agir favorablement sur les taux d'absentéisme et de rotation du personnel d'ici la fin du mandat ?
- 15) Comment le Collège des Bourgmestre et Échevins compte-t-il rétablir la confiance parmi les employés qui se sentent actuellement intimidés ou harcelés ?
- 16) Comment le Collège des Bourgmestre et Échevins prévoit-il d'informer les employés des mesures qui sont prises pour améliorer leur environnement de travail ?
- 17) Quels changements structurels sont éventuellement envisagés pour éviter que cette situation ne se reproduise à l'avenir ?
- 18) Le Collège des Bourgmestre et Échevins prévoit-il de réviser les politiques de gestion des ressources humaines pour mieux répondre aux besoins et préoccupations du personnel ?

- 19) Comment le Collège des Bourgmestre et Échevins envisage-t-il de restaurer une culture organisationnelle positive à long terme au sein de l'administration communale ?
- 20) Dans le cadre des entretiens avec le personnel, menés par une entreprise spécialisée, le Collège des Bourgmestre et Échevins peut-il garantir le plus strict anonymat lors de ces entretiens, pour que les membres du personnel puissent s'exprimer librement et sans crainte afin de communiquer toutes leurs doléances à leurs interlocuteurs ?

Avec notre profond respect,



Eric EIFES  
DP



Ari (J.-Jacques) ARRENSDORFF  
déi gréng