

La réforme de la Fonction publique locale - 2024

HOGGE ANNE-LAURE - Cheffe de cabinet adjointe – Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville

MARNETTE STEPHANE – Inspecteur général - SPW IAS

DAIE DOLORES – Directrice – SPW IAS



Cadre légal actuel : CDLD/Loi organique des CPAS

Les circulaires : les principes
généraux de la fonction
publique locale et
provinciale

L'exercice de la tutelle

AUJOURD'HUI, LA FONCTION
PUBLIQUE LOCALE, CE SONT
365.543 AGENTS EN BELGIQUE
DONT 137.140 EN RÉGION
WALLONNE (28% STATUTAIRES –
72% CONTRACTUELS).

POUVOIRS LOCAUX CONCERNÉS :
ADMINISTRATIONS COMMUNALES,
CPAS, ASSOCIATIONS CHAPITRE XII,
INTERCOMMUNALES, PROVINCES,
REGIES AUTONOMES

Convention sectorielle signée le 2 février 2021 en Comité C - 3 chantiers

- Bien-être des travailleurs : implémentation du télétravail dans les pouvoirs locaux
- Aménagement des fins de carrière : expérience pilote de réduction du temps de travail pour les agents de 60 ans et + qui exercent un métier pénible
- GT consacré à la réforme de la Fonction publique locale

GT Réforme de la fonction publique

Composition :

- Cabinet du Ministre des PL- SPW IAS, CRAC, CRF, UVCW, Fédération des CPAS, APW, Santhea
- Représentants des Ministres du GW - Représentants des organisations syndicales

Méthode de travail :

- Partir des difficultés rencontrées par les pouvoirs locaux dans la GRH: auditions des Fédérations des DG, du SPW IAS et des organisations syndicales
- Opération Ambitions communes

Thématiques :

- L'attractivité, l'accès à l'emploi, la valorisation des compétences, l'évolution de carrière

Les constats de départ

- La diminution du nombre d'agents statutaires ;
- La lourdeur des procédures de recrutement ;
- Le recrutement qui se fait uniquement sur base du diplôme ;
- Les promotions qui ne sont pas accessibles aux contractuels ;
- Le cloisonnement des carrières et le manque d'évolution ;
- Les échelles barémiques peu concurrentielles pour certains métiers ;
- Les formations qui ne sont pas toujours adaptées ;

Les constats de départ

- L'absence de mobilité entre les pouvoirs locaux ;
- La lourdeur des procédures d'évaluation;
- La valorisation limitée de l'expérience acquise dans le secteur privé (max 10 ans) ;
- Le manque de clarté et de lisibilité dans la réglementation à appliquer ;
- L'objectif de l'enveloppe du Pacte pour une fonction publique solide et solidaire (7.600.000 euros) qui n'est pas atteint.

Objectifs de la réforme

ATTRACTIVITÉ

PERSPECTIVE DE CARRIÈRE

LISIBILITÉ

SOUPLESSE

Adoption d'un nouveau cadre réglementaire

13 mars 2024 => Adoption au Parlement wallon :

- Décret modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation en ce qui concerne la fonction publique locale ;
- Décret modifiant la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale en ce qui concerne la fonction publique locale.

Les décrets seront complétés par la circulaire 2024 portant réforme des principes généraux de la Fonction publique locale -> recommandations dans le cadre du respect de l'autonomie locale

Les décrets

(RE) DEFINITION DES OUTILS

- Communes, CPAS, provinces → CADRE : TOUS LES EMPLOIS
- Intercommunales et associations chapitre XII → ORGANIGRAMME et CODIR
- Tous les pouvoirs locaux → PLAN DE FORMATION
- Tous les pouvoirs locaux → STATUT GENERAL DU PERSONNEL

Les décrets

DESCRIPTIONS DE FONCTION → Pour tous les pouvoirs locaux

- Chef du personnel via CODIR
- Pour tous les métiers de l'administration
- La description de fonction contient la mission, la finalité ou l'objectif de la fonction, les tâches principales ainsi que l'ensemble des compétences professionnelles et des aptitudes personnelles requises pour correspondre au métier

Les décrets

EVALUATION → pour tous les pouvoirs locaux

→ Outil RH : entretien permet de dresser le bilan du travail accompli et du développement professionnel dans la fonction ; évaluation quant à l'atteinte des objectifs préalablement fixés

→ Acte administratif : la décision d'évaluation peut créer des effets juridiques (évolution de carrière, promotion, inaptitude professionnelle). NOUVEAU : Evaluation réputée favorable si elle n'est pas réalisée dans les 4 mois de l'échéance.

Les décrets

ASSURER L'OBJECTIVITE DES PROCEDURES D'ACCES AUX EMPLOIS

→ Recrutement et promotion

- Principes : Commission de sélection, Organisation des épreuves, Appel public à candidatures, Comparaison des titres et compétences
Exceptions à l'appel public
- Nouveau : faculté de dispenser un candidat au recrutement d'une partie des épreuves
- Promotion : ouverture au personnel contractuel avec priorité au personnel statutaire, sauf pour les intercommunales et les associations XII.

Les décrets

AUTRES NOUVEAUTES

- Organiser la mobilité du personnel statutaire et contractuel entre communes et CPAS
- Organiser la mise à disposition du personnel statutaire entre pouvoirs locaux ou autres utilisateurs (asbl, sociétés de logement, ...)
- Permettre au personnel statutaire de poursuivre l'activité professionnelle au-delà de 65 ans

Les nouveaux principes généraux

UNE SEULE CIRCULAIRE

REORGANISATION DES CARRIERES

= Fusion de 8 carrières : une seule CARRIERE DE PRINCIPE > < CARRIERE SPECIFIQUE DE SECTEUR (soins-IFIC)

= 5 niveaux de compétences objectivées et emplois de management

Les nouveaux principes généraux

RECRUTEMENT

- Elargissement de la valorisation des titres de compétences et titres de formation professionnelle
- Valorisation de 100% de l'ancienneté acquise dans le secteur privé/indépendant

Les nouveaux principes généraux

PERSPECTIVES DE CARRIERE

- Optimisation de l'évolution de carrière
- Souplesse dans le choix des formations
- Promotion d'expertise et Promotion de management
- Suppression de la condition d'ancienneté pour accéder aux emplois de promotion

Les nouveaux principes généraux

EVALUATION

- 4 mentions d'évaluation (très positive, favorable, réservée et défavorable) au lieu de 6
- Pour bénéficier d'une évolution de carrière ou une promotion => mention d'évaluation « favorable » au lieu de la mention « A améliorer »
- Le système de cotation est remplacé par un système d'appréciation
- Des nouveaux modèles de grille d'évaluation sont proposés

Enveloppe du Pacte

- Accord de principe du GW pour réorienter l'enveloppe du Pacte (7.600.000 €) à un soutien financier aux pouvoirs locaux en vue d'offrir une assurance hospitalisation à son personnel.
- Le GW a chargé le Ministre de lancer un appel à intérêt auprès des communes, provinces et CPAS.

Entrée en vigueur de la réforme

- Mise en conformité du cadre et du statut général du personnel au plus tard pour le 31 décembre 2025
- En fonction de sa situation, chaque pouvoir local veillera à ne pas compromettre son équilibre budgétaire en mettant en œuvre la présente réforme. L'application des nouvelles dispositions pourra faire l'objet d'un phasage dans le temps selon un rythme propre à chaque entité.

Merci pour votre attention



Une question?

Anne-Laure HOGGE

Anne-laure.hogge@gov.wallonie.be

SPW intérieur et action sociale

Département des politiques publiques locales

Direction des ressources humaines des pouvoirs locaux

Ressourceshumaines.interieur@spw.wallonie.be

<https://interieur.wallonie.be/ressources-humaines>