



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

Monsieur François Desquesnes
Ministre des Pouvoirs locaux
Rue d'Harscamp 22

5000 - NAMUR

Vos réf. :

Nos réf. : [aba/mib/ama/gdr/anf](#)

Annexe(s) : 1

Namur, le 10 juin 2025

Monsieur le Vice-Président,

Concerne : ***Demande d'avis – Avant-projet de décret sur l'égalité de traitement en matière de promotion
Avis de l'Union des Villes et Communes de Wallonie sur la note d'orientation du
Gouvernement wallon en matière de fonction publique locale***

Nous avons bien pris connaissance de votre courrier du 19 mai dernier, par lequel vous sollicitez l'avis de l'Union des Villes et Communes de Wallonie sur l'avant-projet de décret mentionné en objet.

Ce texte poursuit, d'une part, l'objectif d'assurer un égal accès à la promotion entre les agents contractuels et les agents statutaires communaux. À cette fin, il prévoit la possibilité, pour les autorités compétentes, de déroger temporairement à ce principe en maintenant une priorité d'accès aux agents statutaires. Cette dérogation sera toutefois déclarée nulle de plein droit à une date qui devra être fixée par le Gouvernement.

D'autre part, l'avant-projet reporte au 31 décembre 2028 la date limite de mise en conformité du cadre organique et du statut administratif du personnel communal aux dispositions introduites par les décrets du 13 mars 2024 modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation en matière de fonction publique locale.

Un avant-projet de décret similaire est par ailleurs envisagé pour les centres publics d'action sociale.

Nous soutenons le principe d'un égal accès à la promotion pour les agents contractuels et statutaires et accueillons favorablement ces avant-projets de décrets.

Toutefois, la dérogation temporaire envisagée soulève des interrogations dans la mesure où elle permet une appréciation au cas par cas à chaque déclaration de vacance de poste. Cette approche nous paraît inopportune, car elle est susceptible de générer des tensions sur le terrain ainsi que de nombreux contentieux.

Nous profitons de ce courriel pour vous informer que, en sa séance du 13 mai dernier, **le conseil d'administration de l'Union des Villes et Communes de Wallonie a adopté un avis relatif à la note d'orientation du Gouvernement wallon en matière de fonction publique locale.** Nous vous le joignons en annexe.

En tout premier lieu, nous nous réjouissons que le Gouvernement ait fait de la fonction publique locale l'une de ses priorités. Nous resterons attentifs aux modalités concrètes de la mise en œuvre des orientations annoncées.

Nous prenons acte des orientations dégagées par le Gouvernement. Nous en partageons plusieurs objectifs, tout en formulant un certain nombre de recommandations et de points de vigilance, dans une perspective de défense des intérêts des autorités locales.

Notre volonté est avant tout d'assurer l'attractivité, la performance, l'indépendance et la soutenabilité financière de la fonction publique locale. Nous estimons que l'optimisation de la fonction publique locale ne peut s'aborder indépendamment de la question stratégique de sa soutenabilité financière. Celle-ci est malheureusement mise à mal, en particulier avec les charges de pensions pesant sur les pouvoirs locaux.

Quant à l'harmonisation des régimes juridiques, l'Union des Villes et Communes de Wallonie :

- soutient le principe d'un égal accès à la promotion pour les agents contractuels et statutaires ;
- prend acte de la volonté des gouvernements d'évoluer vers une généralisation du contrat dans la fonction publique ;
- prend acte de la volonté du gouvernement wallon d'adopter un cadre décretaal propre aux spécificités des pouvoirs locaux. Nous estimons que ce cadre devrait notamment :
 - encadrer de manière claire la teneur du contrat de travail afin de préciser le *ius variandi* de l'employeur local, notamment dans les situations de crise ou de surcharge temporaire ;
 - permettre le développement des compétences tout au long de la carrière,
 - favoriser la mobilité interne et externe entre entités locales,
 - assurer l'indépendance de la fonction publique locale vis-à-vis des pressions politiques et garantir la continuité du service public,
 - définir une base commune en matière de politique de rémunération pour limiter les risques de concurrence entre entités et préserver l'attractivité des petites administrations,
- plaide pour un régime transitoire équitable dans le cadre de la réforme des congés de maladie, permettant de préserver les droits acquis tout en facilitant l'adaptation progressive des pratiques ;
- exprime des réserves à l'égard de l'harmonisation des régimes de fin de relation de travail, en attendant les conclusions de la Cour constitutionnelle sur la question de la compétence juridictionnelle ;
- attire l'attention sur l'absence de représentants des employeurs publics locaux au sein des juridictions du travail, et appelle à une réforme structurelle de leur représentativité ;
- soutient la mise en place d'un second pilier de pension pour les agents contractuels, à condition qu'un financement suffisant soit assuré par les autorités de tutelle.

S'agissant des mesures de simplification et d'accélération des recrutements, dans un contexte marqué par des tensions croissantes sur le marché de l'emploi, nous soutenons les initiatives visant à renforcer l'agilité des pouvoirs locaux en matière de recrutement, pour autant que leur autonomie soit pleinement respectée.

Nous accueillons favorablement la mutualisation des procédures ainsi que la constitution de pools de fonctions, pour autant que ces mécanismes soient encadrés par un dispositif juridique assurant une répartition claire des responsabilités.

Le recours à l'intérim peut, selon nous, être envisagé à titre ponctuel et toujours subsidiaire.

Enfin, nous sommes ouverts à des assouplissements en matière d'exigences de diplômes pour les fonctions en pénurie, à condition que soient préservées la qualité du service public et la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience.

Quant aux mesures annoncées pour la dynamisation des carrières et la mobilité, l'Union des Villes et Communes de Wallonie soutient cette orientation, tout en rappelant que la formation continue constitue un droit fondamental à préserver et à renforcer.

Nous appelons toutefois à respecter l'autonomie communale dans la mise en œuvre des parcours "Junior/Senior" et à encadrer la mobilité inter-administrations afin d'éviter une fuite des talents, notamment au détriment des petites communes.

Concernant l'évolution de carrière, nous plaidons pour une reconnaissance effective des compétences acquises, qu'elles proviennent de formations ou de l'expérience professionnelle, et insistons sur la nécessité d'un cadre objectif pour leur validation.

Quant à l'évolution du métier des managers, nous insistons sur l'importance d'un dispositif de formation continue et accessible pour faire évoluer les postures managériales dans la durée.

Par ailleurs, nous rappelons que les grades légaux, en tant qu'interface entre l'administration et les mandataires politiques, assurent la continuité de l'administration et veillent au respect de la légalité. Il est donc essentiel qu'ils soient préservés de toute influence politique et qu'ils puissent exercer leurs fonctions dans le respect de la neutralité du service public.

Enfin, nous insistons sur la nécessité que les différentes réformes portées au sein du Gouvernement soient menées de manière cohérente (fusions des communes, synergies entre la commune et le CPAS, transfert des compétences provinciales vers d'autres entités, etc.).

Restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Vice-Président, l'assurance de notre haute considération.



Michèle BOVERIE
Secrétaire générale



Anne BARZIN
Présidente

Chef de Service : Gaëlle De Roeck tél. 081 24 06 79, e-mail : gaelle.deroeck@uvcw.be

Directeur de Département : Alexandre Maitre, tél. 081 24 06 26, e-mail : alexandre.maitre@uvcw.be