



Fonction publique locale – Note d’orientation

Avis du Conseil d’administration de l’Union des Villes et Communes de Wallonie

Synthèse

Dans le cadre de la Déclaration de politique régionale 2024-2029, le Gouvernement wallon a exprimé sa volonté de réformer en profondeur la fonction publique locale. Les mesures envisagées par le ministre des Pouvoirs locaux visent tant à unifier les statuts d’emploi qu’à moderniser les modalités de recrutement, dynamiser les carrières et améliorer l’environnement de travail dans un souci d’efficacité, d’attractivité et d’égalité de traitement entre agents.

Se basant sur cette déclaration de politique régionale, le Gouvernement, sur initiative du ministre des Pouvoirs locaux a adopté une note d’orientation pour la mise en œuvre d’une réforme structurelle de la fonction publique locale visant à « *moderniser le secteur en garantissant un service public plus efficient pour les citoyens et plus attractif pour les talents* ».

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.).

I. Contexte

Relativement à la fonction publique locale, la Déclaration de politique régionale 2024-2025 énonce ce qui suit : « Afin de mettre fin aux différents statuts locaux, à l'exception des fonctions de grades légaux, les futurs engagements se feront par contrat à durée indéterminée. Les différences de traitement qui existent entre les régimes statutaire et contractuel seront éliminées dans le but d'assurer l'égalité de traitement entre tous les agents de la fonction publique locale, notamment en matière de promotion mais aussi, a contrario, de fin de relation. En favorisant la mobilité entre pouvoirs locaux et entre entités fédérées, en poursuivant la formation continue, en valorisant les compétences acquises, et en permettant de déroger aux conditions de diplôme dans des métiers en pénurie, le Gouvernement rendra la fonction publique locale plus attractive.

Les droits et obligations doivent s'appliquer de la même manière que dans le secteur privé afin d'attirer et de retenir les talents. Il est crucial que ce contrat soit bénéfique pour les pouvoirs locaux en termes de performance, de flexibilité et de motivation du personnel. En harmonisant ces aspects, le Gouvernement créera un environnement de travail équilibré et attrayant pour toutes les parties concernées. Dans ce cadre, le Gouvernement encouragera les autorités locales à développer un véritable second pilier de pensions en faveur des agents contractuels. »

Par ailleurs, il est précisé :

« Bien conscient des nécessaires transferts budgétaires vers les communes et d'un besoin de les simplifier au maximum, le Gouvernement : [...] Etudiera urgemment les mécanismes destinés à répondre de manière structurelle aux problèmes de cotisation de responsabilisation des pensions des agents locaux statutaires, y compris avec le Fédéral. Dans ce cadre, les grandes villes devront être responsabilisées tout en étant accompagnées par la Région ».

Enfin, le Gouvernement wallon précise qu'il portera la voix des communes auprès de l'autorité fédérale en « plaidant une intervention et une réforme quant aux pensions des agents de la fonction publique locale ».

Se basant sur cette déclaration de politique régionale, le ministre des Pouvoirs locaux a décidé d'engager une réforme structurelle de la fonction publique locale visant à « moderniser le secteur en garantissant un service public plus efficient pour les citoyens et plus attractif pour les talents ».

Les principales intentions de cette réforme sont les suivantes :

- 1) **L'harmonisation du régime de travail** pour mettre fin aux disparités entre agents statutaires et contractuels.
- 2) **La facilitation du recrutement** en simplifiant les procédures et en permettant davantage de flexibilité.
- 3) **La dynamisation des carrières** pour renforcer l'attractivité et la mobilité du personnel local.
- 4) **L'amélioration de l'environnement de travail** en favorisant un management moderne et responsabilisant.

Le déploiement de la réforme s'échelonnera sur plusieurs années, avec une première phase de mise en place annoncée dès cette année 2025.

Nous nous réjouissons que le ministre des Pouvoirs locaux ait fait de la fonction publique locale l'une de ses priorités, tout en restant attentifs aux modalités concrètes de la mise en œuvre des orientations annoncées.

En effet, dans notre mémorandum, nous appelons une réforme en profondeur de la fonction publique locale wallonne que nous jugeons indispensable pour être en adéquation avec les attentes des

travailleurs, tout en permettant aux employeurs locaux de remplir leurs obligations à l'égard des citoyens.

Nous sollicitons de l'Autorité régionale qu'elle prenne des mesures « dans le but d'évoluer vers un système plus performant et viable dans un contexte où la solidarité fédérale n'est plus à l'ordre du jour. Il convient en effet d'assurer à la fois la soutenabilité financière, pour les employeurs locaux, de la prise en charge des coûts du personnel et de la facture de ses pensions, et l'émergence d'un management plus dynamique permettant d'attirer et de conserver les talents, sachant que pour maintenir, voire augmenter la performance des agents, il faut reconnaître aux autorités locales la possibilité de prendre des mesures motivant les membres du personnel dont on requiert de plus en plus de compétences et de disponibilité ».

Parallèlement aux projets menés par le Gouvernement wallon, le récent accord de coalition fédéral vient renforcer la volonté de contractualiser la fonction publique à tous les niveaux de pouvoir. Il prévoit notamment une harmonisation des régimes statutaires et contractuels, et annonce des mesures incitatives en faveur de la mise en place d'un second pilier de pension pour l'ensemble des agents contractuels de la fonction publique belge.

Au regard des récentes déclarations politiques et du calendrier communiqué par le Ministre des Pouvoirs locaux, un moment charnière semble se profiler, propice à la définition par l'Union de grandes balises et à l'affirmation de sa position.

II. Développement de la position de notre Association au regard des principaux axes de la réforme wallonne annoncée

L'Union des Villes et Communes de Wallonie prend acte des orientations dégagées par le Gouvernement wallon. 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.

A. L'harmonisation des régimes de travail

Le Gouvernement entend aller de la suppression des différences de traitement entre le régime statutaire et le régime contractuel à la mise en place d'un seul lien d'emploi : **le contrat de travail avec un cadre décréteil.**

L'un des changements majeurs de la réforme annoncée est la suppression progressive des différences entre le statut et le contrat.

Concrètement, les intentions du Gouvernement sont les suivantes :

- Tous les nouveaux engagements se feront exclusivement sous contrat à durée indéterminée (CDI).
- Les contractuels bénéficieront des mêmes conditions de promotion que les statutaires, mettant fin à la priorité statutaire.
- Une réforme du régime de congés de maladie sera instaurée, notamment par la limitation du stock de congés en fin de carrière (régime de transition avec maintien des droits acquis).
- Les procédures de fin de contrat seront alignées, avec une juridiction et des indemnités de rupture similaires.
- Un second pilier de pension sera encouragé via un incitant financier pour le personnel contractuel (Refonte du Pacte pour la fonction publique solide et solidaire vers le soutien au second pilier)

Le calendrier de mise en œuvre annoncé prévoit, **pour le premier semestre 2025**, la présentation d'un avant-projet de décret visant à réviser les décrets du 14 mars 2024 afin **d'assurer l'égalité de traitement en matière de promotion entre les membres du personnel.** Il est également question d'une **proposition de refonte du pacte pour une fonction publique locale solide et solidaire**, dans le but de répondre aux objectifs fixés par la Déclaration de politique régionale, **notamment par la mise en place d'un second pilier de pension** au bénéfice du personnel contractuel.

Pour le **premier semestre 2026**, le Gouvernement prévoit de déposer **un avant-projet de décret consacrant le principe de l'engagement contractuel pour les recrutements futurs**, assorti des modifications réglementaires nécessaires à l'harmonisation des régimes existants, en particulier en ce qui concerne la fin de la relation de travail et les congés de maladie. Par ailleurs, un groupe de travail sera mis en place afin d'accompagner les pouvoirs locaux dans la planification progressive de la sortie de la nomination.

Position de l'UVCW

L'Union des Villes et Communes de Wallonie **prend acte de cette orientation politique**, qui constitue un changement de paradigme majeur dans la gestion des ressources humaines au sein des administrations locales. Elle tient toutefois à rappeler un certain nombre de considérations essentielles, tant sur le plan des principes que des modalités d'exécution.

a) Soutien de principe à l'objectif d'égalité de traitement

L'Union soutient l'objectif affiché d'éliminer les inégalités structurelles entre agents statutaires et contractuels, source de tensions internes et de complexité administrative pour les employeurs publics. L'harmonisation des conditions de promotion, notamment, nous semble aller dans le bon sens.

b) Un contrat de travail comme unique lien d'emploi : prudence et prérequis pour maintenir une fonction publique attractive

L'Union insiste également sur la nécessité de maintenir un haut niveau de professionnalisation et de continuité du service public, **ce qui suppose des conditions d'emploi attractives et stables.**

À notre estime, la loi du 3 juillet 1978 qui serait la base légale du contrat de travail local, **devrait être complétée par un décret wallon afin de tenir compte de la spécificité des pouvoirs locaux.**

Il convient de souligner que plusieurs textes sont déjà venus récemment encadrer la fonction publique locale, tant pour les agents contractuels que pour les agents statutaires. On pense notamment :

- à la réforme de la fonction publique de 2024, qui a notamment modifié la définition du cadre organique des communes et des CPAS, instauré un régime de mobilité volontaire entre la commune et le CPAS, redéfinit les conditions et modalités de recrutement, mis en place un mécanisme d'évaluation du personnel, etc. ;
- à la loi du 13 mars 2024 relative à la motivation des licenciements et à la protection contre les licenciements manifestement déraisonnables des agents contractuels du secteur public ;
- à l'adoption de dispositions relatives à la protection des lanceurs d'alerte.

Ces évolutions témoignent d'un mouvement déjà amorcé vers un encadrement plus structuré.

Néanmoins, nous pourrions aller encore plus loin en identifiant d'autres mesures devant faire partie du cadre décréteil avec pour objectif :

- d'attirer et garder un personnel qualifié et performant ;
- d'assurer le maintien à jour de ses compétences au long de sa carrière ;
- en permettant une plus grande mobilité interne et externe au sein des pouvoirs locaux ;
- en garantissant l'indépendance de la fonction publique locale, la préservant des pressions politiques, et la continuité du service public.

Dans les prochains mois, l'Union analysera l'opportunité d'y intégrer les thématiques suivantes:

- la définition de la teneur du contrat de façon à mieux cerner le *ius variandi* de l'employeur local, en déterminant les conditions dans lesquelles une adaptation de celui-ci peut intervenir afin de mieux faire face à des périodes de crise ou de surcroît exceptionnelle de travail et dans un objectif de continuité du service public ;
- la définition d'une base commune de la politique de rémunération permettant d'éviter la mise en concurrence excessive entre pouvoirs locaux pour l'attraction et la rétention des talents. Une telle base, définie au niveau décréteil, permettrait de baliser l'autonomie locale tout en limitant les risques de « marchandage » ;

- la nécessité de garantir aux autorités locales une réelle marge de manœuvre pour mener une politique RH attractive. Le décret pourrait, à cet égard, énumérer les avantages susceptibles d'être octroyés, tels que la généralisation des chèques-repas, l'attribution d'un smartphone professionnel ou encore, la possibilité d'accorder des voitures de fonction ;
- l'encadrement réglementaire du télétravail ;
- la définition de règles spécifiques de protection contre le licenciement, en lien notamment avec l'évaluation du personnel ou un éventuel nouveau régime disciplinaire ;
- les règles relatives aux incompatibilités de fonctions ou à l'exercice d'activités complémentaires, soumises le cas échéant à autorisation préalable ;
- les conditions d'octroi des échelles barémiques ainsi que les règles de calcul de l'ancienneté ;
- les allocations, indemnités et avantages pouvant être légalement ou réglementairement accordés par les autorités locales ;
- les régimes de congés et d'absences ;
- l'identification d'éventuels vides juridiques, notamment dans les cas où certaines dispositions du droit privé, applicables aux contractuels de droit commun (ex. via CCT), ne s'appliquent pas directement aux agents contractuels du secteur public ;
- le perfectionnement des procédures d'évaluation et des modalités de recrutement ;
- la refonte du régime disciplinaire, avec une simplification des procédures pour les sanctions mineures, dans une logique d'application uniforme à l'ensemble du personnel ;
- la consécration du droit à la formation, particulièrement lorsqu'elle conditionne l'évolution de carrière.

Enfin, il nous semble évident que cette généralisation du contrat ne doit pas porter atteinte à la situation des agents nommés actuels.

c) Réforme du régime de maladie : nécessité d'un cadrage souple et transitoire

Concernant la réforme envisagée du régime de congés de maladie, notamment la limitation du stock de congés en fin de carrière, nous estimons qu'elle appelle à la vigilance. Si la pratique actuelle a effectivement montré ses limites sur le terrain, l'Union plaide pour un régime de transition équitable, assurant la préservation des droits acquis et permettant aux pouvoirs locaux d'adapter progressivement leurs pratiques internes.

d) Harmonisation des régimes de fin de relation de travail : une mesure qui nous questionne en termes d'opportunité

Cette orientation a déjà été concrétisée en Flandre via le décret du 16 juin 2023 modifiant le décret provincial du 9 décembre 2005 et le décret du 22 décembre 2017 relatifs à l'administration locale. Ce texte prévoit que les cours et tribunaux du travail, visés aux articles 578 et 607 du Code judiciaire, sont désormais compétents pour connaître des litiges relatifs à la cessation de la qualité d'agent statutaire (article 111bis du décret).

Or, **cette disposition fait actuellement l'objet d'un recours devant la Cour constitutionnelle**, précisément sur la question de la compétence juridictionnelle en matière de contentieux statutaire. Il nous semble donc indispensable d'attendre les conclusions de la Cour avant d'envisager une transposition similaire au niveau wallon.

Indépendamment de la réforme envisagée, la place croissante des juridictions du travail dans le traitement des litiges opposant les administrations locales à leurs agents, en particulier contractuels, soulève d'ores et déjà des interrogations importantes sur leur composition.

Ces juridictions sont en effet composées d'un magistrat professionnel assisté de juges sociaux représentant les employeurs et les travailleurs. Or, du côté employeurs, les juges sociaux sont désignés exclusivement sur base de propositions issues du secteur privé. Aucun représentant des employeurs publics locaux — pourtant soumis à un cadre juridique et à des contraintes organisationnelles très spécifiques — n'est aujourd'hui présent dans ces juridictions.

Cette situation soulève une difficulté de représentativité majeure : est-il pertinent que des litiges impliquant des employeurs publics soient tranchés, au nom de la justice sociale, par des juges sociaux qui ne au fait des réalités, ni des spécificités de la gestion publique locale ?

La base légale actuelle — articles 197 à 202bis du Code judiciaire et arrêté royal du 7 avril 1970 — ne permet pas la désignation, parmi les juges sociaux, de fonctionnaires dirigeants ou de représentants des employeurs publics. Ce dispositif n'a pas été revu depuis la création des juridictions du travail, à une époque où la fonction publique était encore essentiellement statutaire.

Le glissement progressif vers une fonction publique contractuelle rend la problématique de la représentativité encore plus aiguë. Les juges sociaux actuels ne sont pas issus de l'administration locale et ne disposent d'aucune expérience directe dans la gestion des ressources humaines du secteur public local.

Nous sollicitons **une révision du cadre législatif fédéral, afin d'ouvrir la possibilité de désignation de juges sociaux issus du secteur public local au sein des juridictions du travail**, indépendamment de l'octroi de la compétence aux Cours et Tribunaux de l'Ordre judiciaire de connaître des litiges relatifs à la fin de relation de travail pour les agents statutaires.

Il va de soi que la légitimité, la neutralité et la pertinence des juges sociaux appelés à siéger dans ces juridictions du côté "employeurs" doit être prise en compte et garantie, notamment par rapport au pouvoir et aux formations politiques, et en ayant égard aux spécificités et à l'expertise particulières des dirigeants de pouvoirs publics locaux mais aussi supralocaux, notamment intercommunaux, dirigeants qui représentent concrètement les employeurs publics locaux à l'égard du personnel des structures dont ils ont la charge.

e) Mise en place d'un second pilier de pension : une nécessité qui appelle un important soutien financier

L'Union accueille favorablement l'intention du Gouvernement d'encourager le développement d'un second pilier de pension pour le personnel contractuel, **prérequis nécessaire à la réforme annoncé pour assurer une fonction publique locale attractive**. L'Union insiste sur la **nécessité d'un soutien financier substantiel** des autorités de tutelle.

B. Simplification et accélération du recrutement

Pour permettre aux pouvoirs locaux de recruter rapidement et efficacement, le Gouvernement wallon souhaite mettre en place les mesures suivantes :

- **Le co-emploi et des pools de fonction** entre pouvoirs locaux.
- **Un encadrement du recours à l'intérim** pour répondre aux pénuries de personnel.
- **L'introduction de conditions dérogatoires aux barèmes** pour les métiers en pénurie.

Sur ces thématiques, le calendrier annoncé du Gouvernement wallon est le suivant :

Le calendrier de mise en œuvre se décline en trois grandes étapes échelonnées sur les premiers semestres des années 2025 à 2027.

- **Au premier semestre 2025**, un avant-projet de décret devrait être déposé visant, d'une part, à élargir les conditions de recours à l'intérim au sein des pouvoirs locaux et, d'autre part, à encadrer le recours au co-emploi.
- **Au premier semestre 2026**, un avant-projet de décret devrait être élaboré afin de simplifier le processus de recrutement, de permettre l'ouverture des promotions internes aux recrutements externes et de prévoir des conditions dérogatoires aux exigences de diplômes pour les fonctions relevant de métiers en pénurie.
- **Au premier semestre 2027**, un avant-projet de décret devrait être déposé en vue d'organiser un régime de mobilité au sein de la fonction publique locale. Ce projet interviendra après l'évaluation du dispositif actuel de dispense et visera également à mutualiser les procédures de recrutement, notamment par la création de pools de candidats.

Position de l'UVCW

Dans le contexte de tensions croissantes sur le marché de l'emploi, le Gouvernement wallon envisage plusieurs mesures destinées à améliorer l'agilité des pouvoirs locaux en matière de recrutement.

L'Union des Villes et Communes de Wallonie salue cette volonté de modernisation et de rationalisation des procédures qui rencontre notre objectif de performance dans la fonction publique, tout en appelant à une mise en œuvre respectueuse de l'autonomie locale.

a) Co-emploi et création de pools : un potentiel à encadrer

La possibilité de mutualiser certaines procédures de recrutement ou d'instaurer des formes de co-emploi entre entités locales constitue une piste intéressante pour améliorer l'efficacité administrative, notamment dans les zones rurales ou faiblement dotées en ressources humaines.

La mutualisation est assurément l'une des clés permettant à chaque entité locale d'accéder à des profils de qualité avec une maîtrise des coûts.

Toutefois, l'Union souligne la nécessité d'un **encadrement juridique clair**, évitant les situations de flou en matière de subordination, de responsabilité disciplinaire ou d'évaluation.

Dans les mêmes conditions, la constitution de pools de fonctions pourrait constituer une réponse structurée aux difficultés de recrutement dans certains métiers essentiels.

b) Recours à l'intérim : oui, de manière subsidiaire

L'encadrement du recours à l'intérim peut répondre à des situations d'urgence en cas de pénurie de travailleurs, à condition que cette mesure reste **subsidiaire et temporaire**, en cohérence avec les missions de service public.

c) Conditions dérogatoires aux diplômes : oui à la souplesse, attention à la qualité du service

L'Union comprend l'intérêt d'introduire une certaine souplesse dans l'exigence de diplômes pour les métiers en tension, à condition que cette approche s'accompagne :

- d'une valorisation effective des compétences acquises par l'expérience professionnelle;
- de critères objectifs et transparents pour déterminer les métiers concernés ;
- d'un maintien des exigences en matière de qualité du service rendu.

C. Dynamisation des carrières et mobilité

Afin d'assurer une gestion dynamique des ressources humaines dans la fonction publique locale, la réforme prévoit :

- **Un parcours professionnel “Junior/Senior”**, avec valorisation des compétences et de la formation continue.
- **Un régime de mobilité** permettant aux agents d'évoluer facilement entre pouvoirs locaux et autres administrations publiques.
- **Une meilleure reconnaissance des expertises** pour favoriser l'évolution de carrière.

Un avant-projet de décret visant à la mise en place d'une carrière d'expertise, dite junior/senior, axée sur l'acquisition de compétences et des connaissances et visant également la fin de carrière est annoncé **pour le premier semestre 2027**.

Position de l'UVCW

Le Gouvernement wallon affiche sa volonté de renforcer l'attractivité et la performance de la fonction publique locale à travers des mesures axées sur les parcours professionnels, la mobilité et la valorisation des compétences.

L'Union des Villes et Communes de Wallonie salue cette orientation.

Par ailleurs, nous rappelons que le droit à la formation continue constitue un **principe fondamental**, qu'il convient non seulement de préserver mais également de renforcer. La formation professionnelle est un levier essentiel de développement des compétences, d'adaptation aux évolutions des missions et de qualité du service public local.

a) Parcours “Junior/Senior” et valorisation des compétences

L'Union attend de pouvoir examiner le contenu précis de ce dispositif, mais insiste d'ores et déjà sur le fait qu'il devra **respecter le principe d'autonomie communale**.

b) Mobilité entre administrations

L'Union soutient la volonté de faciliter la mobilité des agents entre pouvoirs locaux et autres niveaux d'administration publique. Une telle fluidité peut en effet contribuer à **diversifier les parcours, enrichir les compétences et renforcer l'attractivité du secteur public local**.

Toutefois, nous attirons l'attention sur le risque de **déséquilibre entre employeurs**, et plus particulièrement sur le danger d'une **fuite des talents au détriment des petites communes**.

Dans cette perspective, il apparaît indispensable de maintenir, voire de renforcer, un **cadre commun minimal**, permettant de garantir une certaine équité entre administrations et d'éviter une concurrence préjudiciable à l'unité du service public local.

c) Reconnaissance des expertises et évolution de carrière

Enfin, nous accueillons favorablement la volonté exprimée de reconnaître davantage l'expertise développée par les agents tout au long de leur parcours professionnel.

La valorisation des compétences comme levier d'évolution de carrière constitue, en soi, une orientation qui fait sens.

Une formation suivie ne justifie pas, à elle seule, une progression dans la carrière. Ce n'est pas tant la formation en tant que telle qui doit être prise en compte, mais bien les compétences effectivement acquises et mobilisées dans l'exercice professionnel.

Par ailleurs, l'acquisition de compétence peut également s'envisager en dehors d'une formation, par la pratique professionnelle.

Dans ce contexte, nous serons particulièrement attentifs aux modalités par lesquelles le Gouvernement entend objectiver et valider les compétences professionnelles des agents.

D. Environnement de travail et management inspirant

Le Gouvernement entend mettre l'accent sur un management moderne et responsabilisant en prévoyant :

- **La révision des missions et du statut des managers** afin de promouvoir un leadership axé sur la responsabilisation et la collaboration.
- **L'encouragement d'un management humain**, valorisant l'initiative et l'autonomie des agents.
- **La révision des objectifs et de la formation des cadres** pour en faire des leaders du service public.

Des modifications réglementaires relatives aux missions et au statut des grades légaux et à la formation des managers sont attendues **pour le premier semestre 2027**.

Position de l'UVCW

Le Gouvernement entend promouvoir une culture managériale repensée au sein de la fonction publique locale, fondée sur la responsabilisation, la valorisation des équipes et le renforcement des compétences des managers.

L'Union des Villes et Communes de Wallonie partage cette ambition, à condition de respecter les balises énoncées ci-après.

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.**

III. Conclusion

Dans le cadre de la Déclaration de politique régionale 2024-2029, le Gouvernement wallon a exprimé sa volonté de réformer en profondeur la fonction publique locale. Les mesures envisagées par le ministre des Pouvoirs locaux dans la note d'orientation en matière de fonction publique locale visent tant à unifier les statuts d'emploi qu'à moderniser les modalités de recrutement, dynamiser les carrières et améliorer l'environnement de travail dans un souci d'efficacité, d'attractivité et d'égalité de traitement entre agents.

L'Union des Villes et Communes de Wallonie prend acte de ces orientations. Nous soutenons plusieurs objectifs affichés, tout en formulant des recommandations et points de vigilance, dans une optique de défense des intérêts des autorités locales.

La volonté de l'Union des Villes et Communes de Wallonie 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.

Au regard des récentes déclarations politiques et du calendrier communiqué par le Ministre des Pouvoirs locaux, un moment charnière semble se profiler, propice à la définition par l'Union de grandes balises et à l'affirmation de sa position.

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 ;
- déplore 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.

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

Concernant l'évolution de carrière, l'Union plaide pour une reconnaissance effective des compétences acquises, qu'elles proviennent de formations ou de l'expérience professionnelle, et insiste 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, l'Union rappelle 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.).

Gaëlle De Roeck – 15 mai 2025