

Réforme de la fonction publique locale

Avant-projets de décrets modifiant la nouvelle loi communale, le CDLD et la Loi organique des CPAS en ce qui concerne la fonction publique locale

Avis du Conseil de la supracommunalité de Charleroi Métropole et de l'Instance Bassin EFE Hainaut Sud

Dans le cadre des travaux de sa commission Emploi/Formation, le Conseil de la supracommunalité de Charleroi Métropole a souhaité connaître de manière plus fine **les difficultés des communes et des CPAS de son territoire par rapport au recrutement de personnel et à la formation du personnel en place**. À cette fin, en collaboration avec l'Instance Bassin EFE Hainaut Sud, un questionnaire a été élaboré afin de collecter auprès des administrations communales et des CPAS du territoire ces informations. Sur base des réponses de 24 communes et 18 CPAS et de deux réunions de présentation et de discussion des résultats de l'enquête, un rapport de synthèse a été rédigé. Il est disponible dans l'espace ressources du site du Projet de Territoire de Charleroi Métropole : <https://territoire.charleroi-metropole.be/>¹.

Parallèlement à cette enquête, des **avant-projets de décrets** modifiant la nouvelle loi communale, le CDLD et la Loi organique des CPAS en ce qui concerne la fonction publique locale, ont été soumis au Gouvernement wallon. Le Conseil de la supracommunalité de Charleroi Métropole et l'Instance Bassin EFE Hainaut Sud les ont parcourus avec attention et souhaitent réagir de manière coordonnée à ces derniers, au regard des éléments partagés par les communes et CPAS de leur territoire.

Une réforme nécessaire

Le Conseil de la supracommunalité de Charleroi Métropole et l'Instance Bassin EFE Hainaut Sud se réjouissent que la problématique de l'attractivité de la fonction publique fasse l'objet de réflexions. Les constats des communes et des CPAS sont effet sans appel et vont tous dans le sens d'une nécessaire refonte des principes qui régissent la fonction publique locale, afin de mieux correspondre aux besoins et aux réalités de terrain.

Ainsi, pour exemple², 84,6% des communes de Charleroi Métropole et 100% des CPAS ayant répondu au questionnaire éprouvent des difficultés de recrutement. Les métiers identifiés sont variés et concernent tous les secteurs.

Les causes identifiées rejoignent les constats posés par Monsieur le Ministre Collignon, sur base des avis récoltés dans le cadre du programme Ambitions Communes. Ainsi, sont pointés par les communes et CPAS du territoire :

- Le manque d'attractivité de la fonction publique de manière générale;

¹ Lien complet :

<https://territoire.charleroi-metropole.be/espace-ressources/documentation-et-inspiration/besoins-des-communes-en-formation-et-recrutement-resultats-de-lenquete>

² Nous vous invitons à consulter le rapport dans sa totalité pour les détails.

- Les barèmes salariaux moins attractifs / la concurrence avec le secteur privé ;
- Le manque d'avantages extralégaux;
- Le manque de perspectives d'évolution ou de mobilité interne et inter administrations;
- Le manque de souplesse dans les procédures de recrutement;
- Le manque d'intérêt pour les postes proposés ;
- Le manque de sens à travailler dans une administration publique.

Aussi, nous rejoignons totalement les intentions exprimées par le Ministre Collignon dans le communiqué de presse du 23 janvier 2023 : « *Il convient de rendre attractif l'emploi au sein des pouvoirs locaux. Il faut donner envie aux jeunes de se tourner vers ces postes, tout en motivant les agents déjà en place. Pour cela, la possibilité d'évoluer, de faire valoir leurs compétences et expériences doit leur être offerte* ».

L'enquête menée auprès des communes et CPAS du territoire a démontré la concordance entre les besoins exprimés pour les acteurs locaux et les constats posés par le Ministre.

Des propositions qui vont dans le bon sens

Les avant-projets de décret consultés nous semblent proposer des éléments intéressants et aller dans la bonne direction pour répondre aux enjeux des pouvoirs locaux.

Ainsi, nous saluons plusieurs éléments développés qui permettront de favoriser une gestion plus fluide des ressources humaines, de doter les administrations d'outils de gestion plus adaptés (cadre du personnel, descriptions de fonction, plan de formation), d'améliorer les procédures de recrutement, d'ouvrir les promotions au personnel non statutaire ou encore de favoriser la mise à disposition de personnel à des tiers.

Ces mesures rejoignent certains constats des représentants des communes et des CPAS lors des réunions de restitution des résultats de l'enquête à laquelle ils ont participé, en matière de besoins en ressources humaines, en compétences et en formations continues.

Un pas plus loin

Il nous semble cependant que les intentions exposées par le Ministre Collignon en janvier 2023 ne sont que partiellement rencontrées, et qu'il conviendrait d'aller plus loin dans les propositions, afin de répondre aux nombreux enjeux et besoins de terrain exprimés par les communes et CPAS.

Ainsi, nous relevons ces différents points, étayés par l'enquête réalisée au printemps 2023 :

- Il est essentiel que **la Révision Générale des Barèmes (RGB) évolue**, celle-ci étant jugée archaïque et trop cadencée par les communes et les CPAS, qui réclament plus de souplesse. Il est nécessaire de pouvoir proposer plus de **perspectives d'évolution** de carrière et d'avantages au personnel pour permettre de valoriser le personnel méritant, d'attirer et de conserver les talents ainsi que d'être concurrentiels par rapport à d'autres secteurs. Cette réalité de terrain rejoint l'avis de l'UVCW qui mentionne la possibilité de mettre en place une « *procédure de gratification* »³. Les échanges appuient également l'avis de l'UVCW par rapport à l'**évaluation** qui précise : « *... il nous semble que le professionnalisme, la compétence et la responsabilité devraient être mieux récompensés par davantage de souplesse sur la rémunération ou le rythme d'évolution de carrière* ». ⁴

³ <https://www.uvcw.be/personnel/actus/art-8365>, page 8.

⁴ <https://www.uvcw.be/personnel/actus/art-8365>, page 15.

Les administrations communales éprouvent des difficultés à recruter des profils spécifiques, des profils plus qualifiés et à responsabilités. En effet, malgré une mise en évidence des avantages extra-légaux, les barèmes RGB sont moins intéressants pour ces profils, par rapport à d'autres secteurs.

→ Les avant-projets de décret ne répondent que très partiellement à ces demandes, pourtant centrales et essentielles.

Ainsi, les promotions sont ouvertes au personnel contractuel, mais la primauté est laissée au personnel statutaire. De même, aucune modification substantielle de la RGB n'est proposée à ce jour.

Le Ministre Collignon suggérait dans son communiqué de presse de janvier 2023 la création de certaines filières spécifiques pour améliorer l'attractivité de certains métiers pour lesquels il existe une concurrence importante avec d'autres secteurs. Il ne nous semble pas, en l'état, que les avant-projets de décrets répondent à cette problématique soulignée par les communes et CPAS de notre territoire également.

Le décloisonnement des carrières annoncé n'est, lui non plus, pas explicité, au même titre que la valorisation de l'ancienneté actuellement plafonnée à (6 ou) 10 ans pour le secteur privé.

- **Les procédures de recrutement devraient être beaucoup plus souples et rapides.** Les difficultés de recrutement sont telles que les administrations communales émettent comme piste d'action la mise en place d'une procédure de recrutement de type « Selor ». Les communes et les CPAS du territoire estiment que des formalités écourtées et une réserve de recrutement « unique » permettraient, notamment, de recruter plus facilement et de pallier le besoin de main d'œuvre dans le cadre d'un contrat de remplacement et de maintenir un service aux citoyens de qualité, peu importe les difficultés RH vécues (maladie, accident de travail, démission...). Dans le cas du recrutement de profils spécifiques ou plus qualifiés, où une concurrence existe avec d'autres entreprises sur le marché de l'emploi, la lourdeur administrative des procédures de recrutement représente un réel frein à l'engagement.

→ Les mesures proposées vont dans le sens d'un nécessaire gain en objectivité dans les procédures de recrutement, mais n'explicitent pas en quoi ces procédures seront allégées pour le candidat, et contribueront à l'inciter à postuler dans la fonction publique locale. Le communiqué de presse du Ministre Collignon de janvier 2023 annonçait à cet égard qu'il fallait plus de réactivité et de souplesse pour pouvoir concurrencer les autres secteurs, cela nous semble primordial également.

- **La mobilité interne et inter administrations devrait être facilitée.** Ainsi, il devrait être plus aisé pour les employés des administrations de prétendre à un autre poste au sein d'un autre CPAS, d'une autre administration. De même, la mutualisation du personnel devrait s'organiser de façon plus fluide, notamment pour des profils dont il n'est pas utile de disposer de quelqu'un à temps plein.

→ Les avant-projets de décrets vont dans le sens d'une meilleure mobilité entre communes et CPAS du même ressort, et favorisent la mise à disposition de personnel contractuel et statutaire

auprès de tiers. Cette mesure est un premier pas mais les représentants des administrations communales souhaiteraient l'étendre plus largement, entre communes et/ou CPAS de différents ressorts, si les profils des candidats peuvent venir combler un besoin. Le territoire réclame une certaine souplesse à cet égard, ainsi que des procédures simples et aisées.

- La **formation continue du personnel en place est essentielle**, l'évolution des métiers nécessitant d'actualiser les compétences au fil du temps pour répondre aux évolutions législatives, économiques, numériques, écologiques... et ce, peu importe le secteur.

→ Les avant-projets de décret imposent l'adoption d'un plan de formation qui identifie et priorise les besoins en formation en vue de rencontrer les objectifs de l'administration. Cependant, le financement de ces formations n'est pas prévu, ni la manière de valoriser les compétences acquises par le personnel. Il est pourtant primordial pour les pouvoirs publics de disposer des moyens nécessaires pour le financement de ces formations, et que ces dernières permettent au personnel des évolutions de carrière.

- D'un point de vue transversal, l'enquête a mis en évidence un faible engagement de stagiaires apprenants en **alternance** au sein des communes et des CPAS. Les motifs évoqués relèvent d'une méconnaissance des dispositifs ainsi que d'une charge administrative et financière supplémentaire. Pourtant, l'engagement de stagiaires apprenants, dans tous les secteurs, permettraient d'avoir du personnel formé et prêt à l'emploi à l'issue de la formation et ainsi, répondre au besoin accru de main d'œuvre nécessaire pour assurer un service public de qualité. Les constats de l'étude menée par l'asbl Agir pour l'enseignement « État des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance », qui nous ont été présentés, sont sans appel : l'alternance est sous-utilisée actuellement, alors que les avantages qu'elle présente répondent à bon nombre d'enjeux actuels.

→ Il nous semble qu'une culture du tutorat et de l'accueil du stagiaire devrait être promue au sein de la fonction publique locale, et apporterait une réponse à certaines difficultés de recrutement.

- De manière transversale à ces différents éléments, il était essentiel de travailler sur **l'attractivité de la fonction publique** de manière générale. Les points énoncés ci-dessous ne vont pas, selon nous, suffisamment dans ce sens, et ne permettent pas, en l'état, de répondre aux nombreux enjeux et défis auxquels les pouvoirs locaux font face.

Conclusion

Il semble au Conseil de la supracommunalité de Charleroi Métropole et à l'Instance Bassin EFE Hainaut Sud que les avant-projets de décrets vont dans le bon sens mais, de manière générale, qu'ils ne répondront que partiellement aux nombreuses difficultés mises en lumière par l'enquête menée au printemps dernier auprès des communes et CPAS de notre territoire.