

— A ce jour, en plus du préfinancement, la FWB a levé en 2017 un montant de 406 millions qui associés au préfinancement de fin 2017 génèrent les liquidités suffisantes pour rembourser le benchmark sans utilisation de la ligne de trésorerie de 2,5 milliards que la FWB dispose auprès de son Caissier.

Concernant les différentes opérations réalisées sur les marchés pour l'année 2016 et le premier semestre 2017 :

Au 31 décembre 2016, l'ensemble des opérations de financement réalisées en cours d'année peuvent se synthétiser comme suit :

**Indicateurs principaux pour 2016. Situation au 31/12/2016 :**

Montant total en €	1.305.000.000,00
Taux moyen pondéré	0,84 %
Maturité moyenne pondérée	15,94 ans
Spread moyen pondéré par rapport à OLO	30,98bp
Part à taux fixe	92,72 %
Format EMTN (22 emprunts)	77,01 %
Format Schuldschein (9 emprunts)	22,99 %

\* \*

Au 14 juin 2017, l'ensemble des opérations de financement réalisées en cours d'année peuvent se

synthétiser comme suit :

**Indicateurs principaux pour 2017. Situation au 15 juin 2017 :**

Montant total en €	406.257.990,57
Taux moyen pondéré	0,87 %
Maturité moyenne pondérée	12,99 ans
Spread moyen pondéré par rapport à OLO	23,15bp
Part à taux fixe	100,00 %
Format EMTN (8 emprunts)	87,67 %
Format Schuldschein (1 emprunt)	12,33 %

\* \*

Concernant le surplus de financement pour 2016 :

Le montant total emprunté en 2016 est de 1.305.000.000 €, y compris le montant de 170 millions à titre de préfinancement des besoins de 2017.

Concernant les besoins de financement pour 2017 :

Les besoins de financement pour 2017 sont estimés à 1,1 milliard d'€, dont il faut soustraire les 170 millions déjà réalisés en 2016, ainsi que les 406 millions réalisés en 2017. Au 15 juin 2017, ce sont donc plus de 50 % des besoins bruts de financement qui ont été rencontrés.

Concernant la prévision de nouvelles opérations de préfinancement :

La FWB se finance en continu dans la limite de ses besoins en fonction des propositions qui lui parviennent des investisseurs. Il est donc prévu de poursuivre le financement pour lever le montant du besoin estimé.

Concernant l'estimation du préfinancement

pour 2018 :

Le montant de la dette arrivant à échéance en 2018 est de 576,3 millions d'euros, auquel il conviendra d'ajouter l'éventuel déficit budgétaire. La question du préfinancement de ce besoin ne se posera que lorsque le financement 2017 sera finalisé.

**6.6 Question n°318, de Mme Warzée-Caverenne du 10 juillet 2017 : Culture du mérite et de la récompense dans la fonction publique**

Alors que les chiffres relatifs à l'absentéisme dans la fonction publique wallonne, dévoilés par la DH du 17 mai dernier, ne sont pas bons, le défi de la motivation des agents est préoccupant. Pour ce faire, la culture du mérite doit notamment être renforcée. Je m'interroge à ce propos sur l'opportunité de mettre sur pied une rémunération variable s'ajoutant au traitement des agents en fonction de leur performance. Bien que les agents puissent bénéficier de promotions par avancement d'échelle, de grade ou par accession à un niveau supérieur, reconnaissons, Monsieur le Mi-

nistre, que d'autres formes de motivation et d'incitants doivent être étudiés. Il en va de la redynamisation de la fonction publique dont la qualité et l'efficacité des services rendus sont indispensables et nécessaires au bon fonctionnement de notre société.

Comment Monsieur le Ministre entend-il valoriser davantage la prise de responsabilité et l'implication? Sans pour autant entretenir une concurrence malsaine entre les agents, comment envisageriez-vous d'encourager davantage le mérite? Existe-t-il, par exemple, des primes attribuées aux agents dont le service a atteint un objectif fixé dans les délais? Aussi, la mobilité interne et externe sont des évolutions intéressantes qui doivent être renforcées. Quelles sont l'offre et la demande de mobilité des agents à l'heure actuelle au sein du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles? La communication à ce sujet est-elle suffisante vis-à-vis des agents? Qu'est-ce qui est aujourd'hui mis en œuvre pour responsabiliser davantage les agents dans leur choix de carrière? Enfin, d'autres récompenses extra-pécuniaires pourraient être renforcées telles que l'octroi de prix décernés aux agents les plus méritants ou l'octroi de congés supplémentaires en guise de récompense extra-salariale. Les discussions relatives au Contrat d'administration et votre Plan bien-être se sont-elles étendues sur ces questions du mérite et de la récompense?

*Réponse* : La déclaration de politique communautaire a annoncé l'ouverture de nombreux chantiers dans la fonction publique à partir de deux lignes directrices.

D'une part, elle promeut une Administration efficace si elle atteint les objectifs qui lui sont assignés, tout en précisant qu'elle est efficiente si elle utilise les moyens dont elle dispose de manière optimale et durable.

D'autre part, une Administration efficace doit pouvoir s'appuyer sur des fonctionnaires recrutés sur des bases objectives, motivés, compétents et orientés vers l'utilisateur des services publics.

A cette fin, la déclaration de politique communautaire prévoit notamment que « les fonctionnaires, tant statutaires que contractuels, doivent bénéficier de réelles perspectives dans le cadre d'un trajet de carrière ».

Dans les faits, on remarque cependant que des perspectives de carrière s'offrent au seul personnel statutaire. D'une part, on rencontre une carrière qui se fonde exclusivement sur l'ancienneté, à savoir l'accès au principalat après 15 ans d'ancienneté de niveau et sous réserve d'une évaluation favorable. D'autre part, on note une possibilité d'accès à des emplois d'encadrement en nombre limité et accessibles sur procédure de promotion par avancement de grade.

Quant au personnel contractuel, la situation

actuelle est l'absence de toute perspective de carrière, autre que l'ancienneté pécuniaire.

Partant de ces constats, mais également de la déclaration de politique communautaire, de la convention sectorielle ou encore du contrat d'administration, plusieurs propositions de réforme du modèle existant ont été formulées et sont actuellement à l'étude au sein d'un groupe de travail paritaire dédié à la réforme de la carrière.

Les orientations discutées par ce groupe de travail sont regroupées autour de 4 grandes thématiques inspirées des étapes de la carrière des agents. Ainsi, on évoque la manière d'attirer les talents, de les garder et de leur permettre d'évoluer au sein de la Fonction publique, de les évaluer et enfin d'aménager leur fin de carrière.

Concrètement parmi les propositions de mesures abordées, on note l'amélioration et la diversification des possibilités de carrière en valorisant l'expérience acquise et le mérite. En effet, le principalat n'est plus ressenti comme une véritable promotion. La seule ancienneté est sans doute un critère objectif, toutefois il n'est pas forcément juste et valorisant.

On remarque également le développement de perspectives de carrière octroyées aux contractuels, mais également d'une carrière d'expert qui viendra s'inscrire en parallèle de la carrière d'encadrement.

On note aussi le développement de la culture de l'évaluation, mise en lien avec ces nouvelles possibilités de promotion.

En l'état, la réforme majeure qui semble devoir être proposée à l'issue de cette réflexion est, pour ce qui concerne l'implémentation d'une dynamique de culture du mérite et de la récompense dans la fonction publique, l'instauration d'une nouvelle carrière d'expert à chaque niveau sur le modèle de l'avancement de grade à partir d'un nouveau processus de valorisation de l'expertise acquise.

Cette réflexion est toujours en cours et des étapes importantes doivent encore être abordées, notamment celles du phasage et des arbitrages budgétaires. L'avenir de ce travail laborieux semble cependant incertain au regard de la crise politique que nous connaissons à l'heure actuelle. Cette situation est à déplorer sachant que cette réforme est indispensable si l'on veut positionner la Fédération Wallonie – Bruxelles comme un employeur attractif dans le monde du travail belge.

En effet, la réforme ainsi envisagée qui s'inscrit au cœur de la trajectoire de carrière des membres du personnel serait applicable aux membres du personnel contractuel, leur permettant notamment un accès facilité vers le statut, tel que prévu par la déclaration de politique communautaire.

Sans fermer la porte aux alternatives décrites

par l'Honorable Membre qui peuvent aussi alimenter la réflexion, il me semble en tout cas que le constat de départ que j'ai indiqué, celui d'un déficit à combler d'abord au cœur même de l'actuelle trajectoire de carrière, est pertinent et qu'il est pertinent d'en faire le socle de la réforme pour ce qui concerne la prise en compte du thème plus particulièrement évoqué par l'Honorable Membre.

**6.7 Question n°319, de Mme Warzée-Caverenne du 10 juillet 2017 : Réinsertion des fonctionnaires malades de longue durée au sein de l'administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles**

En 2015, le taux d'absentéisme des fonctionnaires pour raisons médicales s'élevait à 4,62% au sein de l'administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Si l'on regarde les chiffres des trois années antérieures à 2015, on constate que ce taux n'a cessé de croître. C'est la raison pour laquelle il paraît essentiel de se pencher sur la question de la réintégration de ces malades de longue durée. Le 27 juin 2016, vous affirmiez à mon collègue, le Député Olivier Destrebecq, que l'administration avait mis en place trois outils afin de pallier la situation, à savoir le télétravail, le repositionnement et l'inclusion.

Monsieur le Ministre, le 21 juillet 2016 le Gouvernement wallon a validé le Plan Bien-être de votre homologue le Ministre Christophe Lacroix. Parmi les actions proposées par le Plan, on retrouve notamment la mise en place d'un système automatique d'entretiens de réintégration au sein des administrations wallonnes. Le Ministre prévoit également la mise sur pied d'une politique de mobilité interne via la mutation ou des adaptations de postes, des adaptations de fin de carrière notamment concernant les métiers « pénibles ». Or, au sein de l'administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Monsieur le Ministre a instauré un système similaire à au système de réintégration proposé par le Gouvernement wallon : le repositionnement. Ce dernier vise à permettre aux fonctionnaires malades de longue durée de procéder à un changement de poste de travail et/ou géographique.

Monsieur le Ministre peut-il faire le point sur cet important dossier ? Quels sont les chiffres d'absentéisme de longue durée concernant les fonctionnaires de l'administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour l'année 2016 ? Quels services sont les plus touchés ? Concernant votre mesure de repositionnement, Monsieur le Ministre peut-il nous faire parvenir le nombre de fonctionnaires ayant bénéficié de cette mesure ? Au niveau fédéral, le Gouvernement -désirant pousser la réintégration lorsque c'est possible- a trouvé un accord afin de sanctionner les mauvaises volontés en responsabilisant trois acteurs : le malade, le mé-

decin et l'employeur. De fait, les profils de prescription anormaux seront identifiés et les médecins du travail seront invités à proposer des « trajets de réinsertion ». Les salariés, quant à eux, qui refusent de collaborer pourront voir leur indemnité réduite de 10%. Enfin, les employeurs ne faisant que peu ou pas d'efforts pour rendre possible le retour au travail des salariés malades, risqueront une amende de 800 euros. Que pense Monsieur le Ministre de cette proposition ? Serait-il envisageable d'appliquer un tel dispositif au sein de la Fonction publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles ? Quelles autres mesures le Gouvernement compte-t-il prendre afin de pallier cette situation ?

*Réponse :* Concernant les chiffres de l'absentéisme de longue durée au sein du Ministère de la Fédération Wallonie – Bruxelles en 2016, on note que sur 1.384.969 jours ouvrables de présence effective des agents, le nombre de jours d'absence pour maladie s'élève à 47.975.

Le service du Ministère le plus touché par cet absentéisme en 2016 est l'Administration générale de l'Aide à la Jeunesse avec un nombre de jours d'absences s'élevant à 16.601, sur un nombre de 411.883 jours ouvrables de présence effective des agents.

En ce qui concerne le repositionnement professionnel, on remarque que la question est plus vaste et touche d'autres publics que les malades de longue durée. Dès lors, il apporte aussi une réponse à la problématique des risques psychosociaux tels que le burn out, le stress, le harcèlement, etc.

Par ailleurs, le repositionnement concerne également les avis d'inaptitude temporaire ou définitive à exercer un emploi sur base d'une recommandation émise par la médecine du travail.

Ces « recommandations médicales » rédigées par la médecine du travail ont une attention toute particulière et sont traitées ainsi par une commission de reclassement.

Actuellement, ce service a traité 144 dossiers de demandes de repositionnement dont 81 sont clôturés. Sur les 63 dossiers restants, 14 dossiers font l'objet d'une recommandation médicale, parfois assortie d'un rapprochement géographique proche du domicile du membre du personnel.

Concernant la gestion des cas des agents malades de longue durée, certains paramètres sont à prendre en considération.

Ainsi, il faut que la personne soit de retour au travail pour être vue par le service de repositionnement professionnel pour permettre de mener à bien la procédure. Dès lors, tant que la personne est couverte par un certificat médical, ce service ne peut pas la rencontrer et trouver une issue au problème.