

Dans le cadre du contrat d'administration, une enveloppe de 2,15 millions d'euros a été dégagée afin de renforcer les différentes directions générales en vue de l'accomplissement des différentes missions prévues dans le contrat.

Ainsi, 11 équivalents temps plein ont été affectés dans le cadre du contrat d'administration à la DGO6 sur les missions suivantes : mise en place d'un outil de pilotage budgétaire intégré, mise en place d'une cellule des amendes administratives et mise en place d'une gestion par objectif et par projet.

Par ailleurs, le Gouvernement a, par décision du 21 juillet 2016, autorisé le recrutement de quatre équivalents temps plein A6 pour l'inspection économique ainsi que de 13 équivalents temps plein – 9 A6 et 4 B3 – dans le cadre du transfert de la compétence des titres-services.

Par décision du 22 décembre 2016, le Gouvernement a autorisé le recrutement de trois équivalents temps plein : un niveau A, un niveau B et un niveau C3 pour la compétence de l'interruption de carrière.

Par décision du 26 janvier 2017, le Gouvernement a autorisé l'engagement de deux équivalents temps plein niveau A pour la Direction de l'économie sociale.

Comme vous pouvez le constater, des mesures sont donc prises afin de renforcer la DGO6 et faire face à son manque de personnel.

Pour le surplus et concernant plus précisément les éléments techniques du rapport, je vous invite à vous adresser à mon collègue en charge de l'Économie au sein du Gouvernement wallon.

M. le Président. - La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Merci, Monsieur le Ministre. J'entends bien que vous avez engagé de nombreuses personnes pour combler ce manquement qui était récurrent, mais c'est vrai que les critiques sont relativement lourdes et j'ai à chaque fois l'impression que, quand on relève un problème – que ce soit la Cour des comptes, le médiateur ou d'autres – on dit que l'on a engagé et puis c'est terminé. On relève ensuite des problèmes dans une autre DGO et j'ai un peu l'impression que l'on tourne en rond. On a encore reçu ce week-end un avis d'analyse sur le FOREm. Cela ne fonctionne pas non plus au FOREm. Vous allez me dire que ce n'est pas votre problème, mais j'ai l'impression qu'il y a des dysfonctionnements un peu partout.

J'espérais beaucoup, vous l'avez souligné, suite au contrat d'administration dont on a parlé longuement en juin 2016 et à la description des projets planifiés, une amélioration relativement rapide.

Je vous encourage donc à essayer de mettre en application ce fameux contrat d'administration qui était

très bien formulé, mais s'il n'y a pas de concrétisation des mesures, cela ne peut évidemment pas aller mieux.

**QUESTION ORALE DE
MME WARZÉE-CAVERENNE À M. LACROIX,
MINISTRE DU BUDGET, DE LA FONCTION
PUBLIQUE, DE LA SIMPLIFICATION
ADMINISTRATIVE ET DE L'ÉNERGIE, SUR
« LES TRAITEMENTS DES AGENTS DU SPW »**

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Warzée-Caverenne à M. Lacroix, Ministre du Budget, de la Fonction publique, de la Simplification administrative et de l'Énergie, sur « les traitements des agents du SPW ».

La parole est à Mme Warzée-Caverenne pour poser sa question.

Mme Warzée-Caverenne (MR). - Monsieur le Ministre, actuellement, le traitement des agents du SPW est calculé selon deux échelles : l'une est fixée selon les années d'ancienneté et l'autre selon les barèmes liés au niveau d'études.

Le critère de l'ancienneté est une manière de rémunérer les gains de productivité des travailleurs les plus expérimentés. Toutefois, une étude de l'UCL et l'UGent a conclu que l'automatisme de la progression salariale pèserait sur l'emploi des plus de 55 ans.

En effet, un travailleur âgé coûte plus cher à l'employeur alors que, selon l'étude, ses compétences n'augmenteraient pas forcément jusqu'à la fin de sa carrière. Ainsi, cette méthode ne permettrait pas totalement de rémunérer les employés à leur juste valeur en fonction de leurs performances et compétences réellement apportées. Cette étude soulève donc la question de la productivité, qui ne serait pas suffisamment prise en compte avec le système barémique.

Au contraire, les chercheurs et l'organisation patronale de la FEB préconisent, pour le secteur privé, un système de rémunération se basant sur un salaire fixe complété par une partie variable liée à la performance.

Estimez-vous que le mode de rémunération barémique des agents du SPW garantit aujourd'hui la meilleure efficacité de ceux-ci et procure suffisamment de motivation aux agents pour l'accomplissement des défis et des nombreux enjeux auxquels ils doivent faire face ? Une évaluation du système actuel a-t-elle été réalisée récemment ou est-elle prévue ? Le plafonnement à 30 ans d'années de carrière signifie-t-il que les agents les plus âgés sont les plus expérimentés et les plus efficaces ?

La formation continue est-elle suffisante pour rencontrer ce postulat ? Que préconise le Contrat

d'administration à ce propos ? Que pensez-vous d'une évolution du traitement telle que développée dans l'étude en imaginant une éventuelle application aux agents du service public ?

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Lacroix.

M. Lacroix, Ministre du Budget, de la Fonction publique, de la Simplification administrative et de l'Énergie. - Madame la Députée, chaque agent du SPW, en son rang et en son grade, dispose d'une échelle barémique bien déterminée. Ces échelles sont annexées au Code de la fonction publique.

L'agent évolue dans son échelle en fonction de son ancienneté, la prise en compte de l'ancienneté dans la fixation du traitement est un principe de base de la fonction publique sur lequel je n'entends pas revenir.

Par ailleurs, il m'apparaît important de compter au sein de notre administration d'agents disposant d'une certaine ancienneté, eu égard à la bonne connaissance du fonctionnement de l'administration dont ils disposent ainsi qu'à leur maîtrise des procédures.

Il importe de signaler que les agents n'évoluent pas uniquement en fonction de leur ancienneté. En effet, diverses possibilités en termes de carrière s'offrent à l'agent.

La première est la promotion par avancement d'échelle et de traitement. Au cours de sa carrière, un agent statutaire va pouvoir bénéficier de promotions par avancement d'échelle de traitement ainsi que le prévoient les articles 55 et suivants du Code de la fonction publique.

Ainsi, un agent de niveau A bénéficie après 15 ans d'ancienneté d'un premier saut d'échelle et passera de l'échelle A6/1 à l'échelle A5/1. Après dix ans dans l'échelle A5/1, l'agent passe à l'échelle A5/1bis.

La seconde possibilité qui s'offre à l'agent est la promotion par avancement de grade. Cette promotion est définie comme la nomination au grade supérieur dans le même niveau. Par exemple, un gradué peut être connu au grade de gradué principal, un assistant peut être promu au grade d'assistant principal.

La troisième possibilité qui s'offre à l'agent est la promotion par accession à un niveau supérieur. Cette promotion est définie par le code comme la nomination au grade de recrutement d'un niveau plus élevé que celui de l'agent. Par exemple, peut être promu par accession au grade d'attaché l'agent de niveau B ou C ; peut-être promu par accession au grade de gradué l'agent de niveau C.

Concernant votre question sur la formation continue de contrat d'administration, je tiens à rappeler qu'un des objectifs transversaux du contrat d'administration – et

c'est l'objectif stratégique numéro 3 – est de fonder une administration sur des fonctionnaires compétents impliqués et motivés. Ainsi, dans le cadre de sa gestion des ressources humaines, le comité stratégique souhaite étendre des pratiques managériales fondées sur la responsabilisation, la délégation, la communication et la participation ainsi que renforcer et valoriser les compétences des fonctionnaires tout en garantissant un contexte de travail axé sur le bien-être et la sécurité.

Dans ce cadre, on peut noter qu'un projet du secrétariat général est de développer un plan de formation du SPW en collaboration avec l'école d'administration publique. Chaque agent qui le souhaite est autorisé à participer à des formations dispensées au sein de l'école d'administration publique. L'agent peut aussi se voir imposer par sa hiérarchie de suivre des formations en lien avec les compétences qu'il doit renforcer ou les missions qu'il se voit confier par sa hiérarchie.

Pour conclure, je dirai que tout système comprend des avantages et des inconvénients et que tout système est perfectible. Cependant, il n'est pas envisagé, à ce stade, d'appliquer aux agents du SPW, un système de rémunération se basant sur un salaire fixe complété par une partie variable liée à sa performance.

M. le Président. - La parole est à Mme Warzée-Caverenne.

Mme Warzée-Caverenne (MR). - Merci, Monsieur le Ministre, pour votre réponse. J'entends bien que vous ne comptez pas modifier la législation en la matière, en tout cas durant cette législature. Je pointerai donc principalement la formation continue. Vous avez dit qu'il y a deux manières : sur base volontaire ou les chefs de service peuvent aussi imposer des formations en fonction des tâches confiées à l'agent. Je trouve que c'est déjà un point très important qui permet également d'acquérir un avancement au niveau des services publics. Maintenant, il faudrait rester attentif afin que les formations soient suivies et qu'elles débouchent aussi sur une augmentation de la productivité des compétences et que cela vise surtout le bien-être et la motivation de l'agent.