

régularisation des agents qui se seront vus attribuer des fonctions qualifiées par le Gouvernement.

En plus des recours, vous savez probablement que certains directeurs généraux ont estimé que l'organigramme du SPW tel qu'approuvé par le Gouvernement le 18 décembre 2015, comporte des erreurs de plume en ce que certains emplois n'ont, par erreur, pas été rattachés à une fiche de fonction qualifiée. Ils ont dès lors proposé au Gouvernement de corriger ces erreurs.

De plus, le Gouvernement a adopté, en juillet 2016, deux nouvelles fiches de fonction qualifiée qui sont venues compléter le référentiel de fonction de niveau A, à savoir spécialiste en politique ferroviaire et spécialiste en aménagement du territoire et qualité architecturale.

Certains membres du personnel, plus ou moins 80 personnes, ont été rattachés à ces nouvelles fiches par leur direction générale et devraient dès lors bénéficier également d'une régularisation.

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

M. Baurain (cdH). - Simplement pour remercier M. le Ministre pour ces informations.

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 « LA CULTURE DU MÉRITE ET DE LA RÉCOMPENSE DANS LA FONCTION PUBLIQUE »

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 « la culture du mérite et de la récompense dans la fonction publique ».

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

Mme Warzée-Caverenne (MR). - Monsieur le Ministre, alors que les chiffres relatifs à l'absentéisme dans la fonction publique wallonne, dévoilés par *La Dernière Heure* 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 vous interrogeais début mars 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, vous m'indiquiez ne pas avoir l'intention de déroger au principe de l'ancienneté.

Comment entendez-vous valoriser davantage la prise de responsabilité et l'implication des agents ? Sur quelles études et évaluations fondez-vous votre réponse ? 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. À ce sujet, où en est votre volonté de favoriser une plus grande communication de l'offre de mobilité et de responsabiliser les agents dans leur choix de carrière ?

Vous me répondiez en octobre dernier qu'une plateforme centralisant l'information devait être mise sur pied pour le 1er janvier 2017. Quelles premières évaluations en avez-vous tirées ? La mobilité augmentet-elle auprès des agents du SPW ?

Enfin, d'autres récompenses extrapécuniaires 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 extrasalariale. 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 ?

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, il n'existe actuellement aucun système de récompense de type pécuniaire en lien avec la performance ou le mérite. Comme je le mentionnais début mars, dans ma réponse à votre question orale, les principes des évolutions barémiques et les mécanismes de promotion des agents sont fixés par le Code de la fonction publique. Je ne reviendrai donc pas sur ce sujet.

Par ailleurs, permettez-moi de rappeler que dans sa Déclaration de politique régionale, le Gouvernement wallon entend effectivement promouvoir une fonction publique attractive et valorisante, en développant notamment une politique préventive et active en matière de bien-être au travail et en portant une attention particulière à la prévention de l'absentéisme. La motivation des agents et donc l'efficacité et la qualité du travail en dépendent.

Au niveau de la mobilité des agents, il est important de souligner que la mutation à la demande et la mobilité interne à la demande sont deux moyens permettant non

seulement de reconnaître les compétences d'un agent, mais également de les valoriser. En effet, dans le cadre d'une mobilité, la reconnaissance des compétences d'un agent lui donne accès à de nouvelles perspectives professionnelles.

Depuis le 1er janvier 2017, 99 emplois ont été proposés à la mutation-mobilité interne. Trente et une candidatures ont été réceptionnées, dont trois ont donné lieu à une mutation. La publicité des offres se fait via le site Internet du recrutement de la Wallonie. Afin de faciliter l'information des agents intéressés, un système de newsletter hebdomadaire a été mis en place. À ce jour, 1 373 agents se sont inscrits pour recevoir la newsletter.

Au rang des projets qui permettront une meilleure reconnaissance des compétences et des connaissances des agents, citons la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences. Grâce à ce système, une vision prospective des besoins de l'administration sera établie et pourra être mise en lien avec les effectifs et les compétences actuellement présentes au sein de services. Si un différentiel devait être constaté entre les ressources humaines disponibles et les ressources nécessaires, diverses mesures correctrices pourraient être prises, à savoir la réallocation des ressources humaines, le développement des compétences des agents via des plans de formation individualisés ou collectifs ou encore le recrutement des ressources indisponibles en interne.

Ce projet impliquera nécessairement un *screening* des compétences des agents déjà présents dans l'administration, avec le moyen pour eux de faire reconnaître des compétences qui n'auraient pas fait l'objet d'un test lors des procédures de sélection ou qui auraient été acquises en cours de carrière. Avec, en plus, la perspective, pour l'agent, de pouvoir exploiter ces compétences si elles répondent à un besoin de l'administration.

Par ailleurs, le 21 juillet dernier, le Gouvernement a adopté le plan Bien-être qui prévoit, vous le savez, 26 actions visant, d'une part, à lutter contre les facteurs favorisant l'absentéisme tels que le stress, le burn-out et les assuétudes et, d'autre part, à activer des leviers de motivation via la promotion du développement professionnel, l'accès au sport et aux activités culturelles, ainsi qu'à une alimentation saine, l'encouragement de la cohésion d'équipe, l'aménagement des fins de carrières et l'amélioration de la conciliation vie privée et vie professionnelle.

Enfin, dans le cadre du contrat d'administration, et plus particulièrement de son objectif stratégique n° 3, des formations à destination du management sont en cours de réflexion. Les axes de la communication, de la responsabilisation et de la motivation des agents sont pris en compte dans les pistes abordées en groupe de travail. Par ailleurs, des midis du management seront

organisés dans le même ordre d'idée et permettront cette fois un échange de pratiques et de points de vue plus concrets avec le management.

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

Mme Warzée-Caverenne (MR). - Monsieur le Ministre, je vous remercie pour votre réponse.

J'entends dans les premiers éléments de votre réponse que vous mentionnez que la fonction publique doit être attractive et valorisante. C'est bien là-dessus que je vous interroge. Il est clair aussi que vous n'êtes pas revenu sur tout ce qui concerne les statuts et autres des agents et donc c'est très bien. C'est vrai que ceux-ci sont peut-être un peu rigides et devraient un peu évoluer aussi avec, comme on l'a dit tout à l'heure, les emplois et le travail qui n'est plus le même qu'il y a 40 ans. C'est déjà un premier élément.

Au niveau de la mobilité, vous me dites qu'il y a un système qui est mis en place. Il y a quand même 1 363 agents qui sont inscrits pour la newsletter, m'avez-vous dit. C'est quand même assez interpellant : vous m'avez aussi parlé de 99 emplois proposés, 31 candidatures et seulement trois agents qui ont finalement changé de poste. Il faudrait peut-être se poser la question du pourquoi.

Dans votre réponse, vous faites mention également de l'importance ou de la possibilité de reconnaître des compétences qui n'ont pas été reconnues lors du recrutement d'un agent. Cela lui permet d'accéder à un autre poste. Je trouve cela tout à fait intéressant. De plus, l'accès aux formations reste aussi évidemment un élément qui permet de garder la motivation des agents.

Je reste quand même un peu sur ma faim, parce que je pense qu'il faut vraiment analyser toutes les solutions innovantes ou pas afin de rendre aux agents de la fonction publique leur motivation. Je ne reviendrai pas à nouveau sur le taux d'absentéisme, mais il y a sûrement un corollaire. Valoriser la responsabilité et l'implication est un élément essentiel auquel vous ne devriez pas vous fermer.

**QUESTION ORALE DE M. MAROY À
M. LACROIX, MINISTRE DU BUDGET, DE LA
FONCTION PUBLIQUE, DE LA
SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE ET DE
L'ÉNERGIE, SUR « LE GUICHET UNIQUE »**

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Maroy à M. Lacroix, Ministre du Budget, de la Fonction publique, de la Simplification administrative et de l'Énergie, sur « le guichet unique ».

La parole est à M. Maroy pour poser sa question.