

La culture du mérite et de la récompense dans la fonction publique

- Session : 2017-2018
- Année : 2018
- N° : 207 (2017-2018) 1
- Question écrite du 22/01/2018
 - de WARZEE-CAVERENNE Valérie
 - à GREOLI Alda, Ministre de l'Action sociale, de la Santé, de l'Égalité des chances, de la Fonction publique et de la Simplification administrative

L'administration doit pouvoir s'appuyer sur des fonctionnaires motivés et compétents si elle veut atteindre les objectifs assignés.

Le prédécesseur de Madame la Ministre n'avait pas l'intention de déroger au principe de l'ancienneté pour permettre de valoriser davantage la prise de responsabilité et l'implication des agents et encourager le mérite.

Les perspectives de carrière offertes le sont au seul personnel statutaire, les contractuels devant se satisfaire de l'ancienneté pécuniaire.

La carrière se fonde essentiellement sur l'ancienneté. Or, la seule ancienneté est sans doute un critère objectif. Toutefois, il n'est pas forcément juste et valorisant.

L'implémentation d'une dynamique de culture du mérite et de la récompense dans la fonction publique est une orientation qui peut combler le déficit au cœur même de l'actuelle trajectoire de carrière.

Le Plan bien-être a notamment pour objectif d'être un levier de motivation. Par ailleurs, le système de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences doit permettre une meilleure reconnaissance des compétences et des connaissances des agents.

En date du 20 juin 2016, la secrétaire générale du SPW déclarait qu'elle avait les ressources en interne – en tout cas humaines – pour mener à bien le Plan bien-être.

À ce jour, la vision prospective des besoins de l'administration est-elle établie ?
Le screening des compétences des agents a-t-il été réalisé ?

La vision des besoins a-t-elle été mise en lien avec les effectifs et les compétences actuellement présents au sein des services ?

Existe-t-il un différentiel entre les ressources humaines disponibles et les ressources nécessaires ?

En tenant compte de la DPR, de la convention sectorielle ou encore du contrat d'administration, quelle proposition de réforme du modèle existant Madame la Ministre formule-t-elle pour permettre aux fonctionnaires tant statutaires que contractuels de bénéficier de réelles perspectives dans le cadre d'un trajet de carrière qui promeut le mérite et tient compte de leur implication et performance ?