LE STATUT : QUEL AVENIR ?

Damien PIRON

Docteur en sciences politiques et sociales
Chargé de cours ULiège

UN VIRAGE À 180 DEGRÉS

Je pense qu'on assiste vraiment à un moment important dans l'histoire de la fonction publique en Belgique, puisqu' on assiste à l'heure actuelle, à un déplacement de la perspective, une transformation de la perspective, quant à l'organisation de la fonction publique, puisque la règle historique du statut de la fonction publique est en passe d'être remplacée par un autre principe : celui de la contractualisation de la fonction publique. Donc ça, c'est quand même un élément important aussi en termes, potentiellement, de forme de protection contre un arbitraire politique que le statut visait justement à limiter.

— —

DES FONCTIONS PUBLIQUES

Dans un État fédéral comme la Belgique, il y a une multiplicité de statuts de la fonction publique et donc une multiplicité aussi de situations concrètes. Et donc il y a des écarts très importants, par exemple, entre les pouvoirs locaux d'un côté, qui comptent une part très majoritaire en fait, déjà à l'heure actuelle, de personnel contractuel, et puis l'autorité fédérale par exemple, où là, la part de statutaires demeure majoritaire. On parle de 75 à 80 % des effectifs, au niveau fédéral, qui restent encore sous le régime statutaire.

ET EN RÉGION WALLONNE ?

Il faut savoir qu'au niveau de la Région wallonne en tant que telle, il y a deux situations qui sont quand même relativement différentes, où, au niveau du SPW, du service public de Wallonie, donc l'administration centralisée, on retrouve une part d'agents contractuels moins importante qu'au niveau des OIP, des agences de la Région wallonne où là, la part de contractualisation atteint parfois 100 % des effectifs. Donc il y a vraiment une fonction publique régionale wallonne à deux vitesses, entre le SPW d'un côté, où la part de contractuels demeure un peu plus limitée que dans les agences, où là elle atteint parfois son maximum.

UNE FONCTION PUBLIQUE PLUS ATTRACTIVE ?

C'est potentiellement en effet un paradoxe de ces décisions gouvernementales au niveau régional, communautaire et au niveau fédéral, c'est de dire d'une part, on veut renforcer l'attractivité de la fonction publique, attirer les talents et conserver ces talents une fois qu'ils sont dans la fonction publique. De l'autre, on prive la fonction publique d'un de ses principaux leviers d'attractivité.

Sur l'autre volet, la question du bien-être au travail, des conditions de travail, il est aussi possible qu'une accentuation de la recherche de la performance, mais potentiellement à tout prix aussi, dans un contexte d'économie budgétaire, de non-remplacement de fonctionnaires, puisse aussi mener à une accentuation de la pression qui pèse sur les agents et les agentes de la fonction publique, qui puisse finalement détourner certaines personnes de la fonction publique en raison de ces conditions de travail qui seraient potentiellement rendues plus intensives d'un côté et non, ou moins, compensées par certains avantages de la fonction publique en termes de pérennité de l'emploi ou de régime de sécurité sociale.

VERS LA FIN DU STATUT ?

Le statut de la fonction publique en tant que tel ne va pas disparaître, mais il va subir deux évolutions majeures. C'est que d'une part, il va être restreint à un nombre toujours plus faible de personnes. On parle notamment de fonction d'autorité, mais ça reste à définir encore. Qu'est-ce que c'est une fonction d'autorité ? Sans doute sur le modèle des grades légaux, par exemple, au niveau local. Donc, premier élément, moins de personnes auront accès au statut de la fonction publique.

Et puis deuxièmement, quel va être le contenu, évidemment, de ce statut de la fonction publique et dans quelle mesure va-t-il encore être distinctif du contrat de travail ? Et c'est là qu'on voit aussi que le gouvernement envisage de travailler sur les deux fronts. Et quand je dis même le gouvernement, je peux dire les gouvernements, puisque c'est la politique qui est menée au niveau de la Région wallonne, de la Communauté française et aussi au niveau fédéral. Parfois, efficacité, économie, efficience et économie vont de pair. Mais il y a aussi des moments où, pour renforcer l'efficacité et l'efficience de l'administration, il faut accepter aussi d'investir davantage dans le service public pour se doter d'un personnel peut-être plus compétent, mieux formé à certaines questions, ou peut-être simplement aussi doté de meilleures capacités de travail, de meilleurs outils de travail. Et donc ça implique, pour améliorer l'efficacité et l'efficience de la

RETRANSCRIPTION INTÉGRALE DE L'INTERVIEW

fonction publique, aussi, d'accepter dans un premier temps, d'augmenter les dépenses, mais pour de nouveau assurer la qualité du service. Et donc là, il y a des contradictions potentielles. A priori, les différents accords de gouvernement placent ces différents éléments, souvent sur un même pied, veulent un peu le beurre et l'argent du beurre.

En pratique, il y a peut-être, il y a sans doute des choix qui vont devoir être faits et la crainte qu'on peut avoir par rapport à ça, quand on voit notamment l'importance des objectifs budgétaires qui sous-tendent ces réformes de la fonction publique, c'est que les objectifs d'efficacité et d'efficience soient un peu sacrifiés sur l'autel de l'austérité budgétaire.