

RÉFORME SPW

Analyse critique de la réforme de la fonction publique Wallonne



1. Statut

Une attaque frontale contre le statut ! Pire, la fin de la statutarisation !

Le 7 novembre 2024, la Ministre de la Fonction publique décide de transformer les réserves statutaires (constituées au terme d'une procédure « Travailler pour » en réserves contractuelles ! Il est donc proposé aux lauréats non pas d'être nommées mais de conclure un CDI !

La CGSP ne peut accepter pareille décision sans modification des textes normatifs et sans négociation : des recours ont été introduits auprès du Conseil d'Etat. Nous attendons les résultats.

Mais ce n'est pas tout ! Le Gouvernement wallon a décidé, début 2025, de supprimer le paragraphe 2 de l'article 119 quater du Code de la fonction publique wallonne.

La fin d'une voie d'accès au statut

Rappelons que l'article 119 quater §2 permettait à des agents contractuels évalués positivement d'obtenir leur nomination statutaire dans le poste qu'ils occupaient, sous certaines conditions.

Cette disposition reconnaissait l'expérience du personnel.

Sa suppression signifie la fermeture complète de cette voie. Les agents contractuels, même présents depuis des années, resteront dans une situation précaire, sans perspective de stabilisation.

Une attaque frontale contre le statut public

Ces décisions confirment la volonté du Gouvernement de réduire progressivement le statut de fonctionnaire au profit d'une contractualisation généralisée.

Le statut n'est pas un privilège : c'est une garantie d'indépendance, d'impartialité et de continuité du service public.

En supprimant cet article, le Gouvernement affaiblit structurellement la fonction publique, et ouvre la voie à une administration plus « flexible et moderne », mais aussi plus fragile, plus politisable et moins protectrice pour les travailleurs et avec moins de garanties d'égalité de traitement entre tous les citoyens.

Une justification budgétaire inacceptable

Le Gouvernement invoque des raisons budgétaires et de gestion des pensions pour justifier cette suppression.

C'est faux ! Au SPW, un statutaire coûte moins cher qu'un contractuel. Il s'agit donc d'une décision purement dogmatique.

En tout état de cause, les services publics ne sont pas un coût : ils sont un investissement pour la Wallonie et pour ses citoyens. Le statut garantit l'indépendance des fonctionnaires et l'égalité des citoyens.

Ainsi, les statutarisations via l'article 119 quater, §2 ont permis au SPW d'économiser 18% de cotisations pour chaque contractuel devenu statutaire.

Une décision sans concertation

Cette décision a été prise sans dialogue social avec les organisations syndicales. Le Gouvernement a agi seul, sans évaluer les conséquences sociales, humaines et organisationnelles de sa réforme.

La décision de mettre fin à l'article 119 quatre §2 a d'ailleurs été prise par la Ministre de la Fonction Publique seule.

C'est une rupture du dialogue social et un mépris pour les agents qui, chaque jour, font tourner les services publics wallons dans des conditions déjà tendues.

POSITION DE LA CGSP SUR LE STATUT

La CGSP défend le statut parce que le Statut a été mis en place pour assurer la neutralité des fonctionnaires et garantir que les citoyens soient traités de manière égale et non-discriminatoire.

Le Statut est le socle qui permet la concrétisation de nos valeurs de justice sociale et d'égalité.

L'emploi Statutaire, garanti à l'ensemble des Belges l'accès égalitaire à l'emploi dans la fonction publique sans intervention ou piston politique en respect de la Constitution.

L'accès à l'emploi statutaire, qui garantit l'indépendance du fonctionnaire dans l'exercice de ses missions d'intérêt général, doit être possible pour tous les niveaux.

Le service public doit garder son rôle d'ascenseur social qui doit permettre à chacun d'évoluer dans sa carrière.

De plus, nous refusons que la fonction publique soit gérée comme une entreprise, où la performance prime sur la mission. Nous voulons une administration forte, égalitaire et au service de tous.

Le statut, c'est le socle du service public.

Le défendre, c'est défendre un pilier de la démocratie.

On ne le répète pas assez, mais les Services et fonctions publiques sont la Patrimoine de ceux qui n'en n'ont pas.

2. Budgets Plans de personnel

Lors de la concertation des plans de personnels 2025, nous avons la garantie d'avoir des remplacements à 100% de l'enveloppe alimentée par les départs prévisibles. Puis, lors d'un Comité de Secteur XVI, la Ministre a annoncé que le taux de remplacement à 100% n'était garanti que jusqu'au 30 juin 2025. Et le 17 juillet, sans concertation sociale, le GW décide de tout bloquer dans le cadre d'un moratoire.

POSITION DE LA CGSP SUR LES BUDGETS Plans de personnel

Nous réclamerons que les plans de personnels 2025 soient réalisés à 100% comme promis par la Ministre en Comité de Secteur XVI.

3. Le moratoire décidé par le Gouvernement wallon le 17 juillet 2025

Le Gouvernement wallon a décidé le 17 juillet 2025 d'un moratoire immédiat sur tout nouvel engagement ou recrutement de personnel au sein du Service public de Wallonie (SPW), même pour les postes prévus aux plans de personnel 2024 et 2025.

Autorisation politique obligatoire

Les seules exceptions possibles doivent être justifiées par des circonstances exceptionnelles et urgentes, et approuvées par le Gouvernement lui-même. Sur tous les plans de personnel 2025 et à travers tout le SPW, seuls 13 postes ont été validés par le GW.

Analyse et priorisation des missions

Les secrétaires généraux et directeurs généraux ont été invités à remettre, pour le 29 août 2025, une analyse complète des services rendus aux citoyens et des missions exercées par chaque département.

Ils étaient chargés d'identifier les priorités et proposer l'arrêt de certaines missions si nécessaire, avec des réaffectations de personnel possibles. Pour l'heure, les organisations syndicales n'ont aucune vue sur les informations transmises au cabinet.

Recensement complet des effectifs et des coûts

Le Gouvernement exigeait la production, pour la même échéance (29 août 2025), d'un cadastre complet des ressources humaines (organigrammes, types de contrats, cellules hors cadre organique) et d'un état détaillé des effectifs et des coûts de personnel pour les années 2023 à 2027.

Contrôle et suivi budgétaire renforcé

Le Secrétaire général a.i. du SPW était invité à fournir un état des allocations destinées à des fonctions spécifiques et des dépenses en prestations irrégulières, ainsi que des propositions pour réduire ces coûts.

L'ensemble de ces mesures vise à surveiller et contenir les dépenses de personnel de l'administration wallonne. A ce jour, la CGSP redoute une diminution voire la suppression de certaines allocations spécifiques.

La CGSP estime qu'avec le personnel actuellement en place, il va être compliqué de réduire les prestations irrégulières sans impact sur le service aux citoyens ou sur la valorisation de ces prestations.

En résumé : le texte instaure un gel des embauches, une centralisation du contrôle politique sur les engagements, une révision générale des missions, et une surveillance budgétaire stricte des effectifs et dépenses en matière de personnel.

POSITION DE LA CGSP

Derrière ce blocage se cache une logique d'austérité aveugle qui frappe l'ensemble de l'administration et une volonté de détruire les administrations.

Sans nouveaux engagements, les équipes s'épuisent, les délais explosent et la qualité du service rendu aux citoyens diminue.

Le service public n'est pas une variable d'ajustement budgétaire !

La CGSP dénonce une mesure injuste, prise sans concertation, qui affaiblit l'administration wallonne.

Les recrutements/engagements doivent correspondre aux besoins réels en personnel. Défendre l'emploi public, c'est défendre la Wallonie et ses citoyens.

Un service public sans effectifs, ce n'est plus un service public.

4. Conclave budgétaire du 21 octobre 2025

Norme de remplacement fixée à 1 sur 3 !

Le Gouvernement wallon a annoncé le 21 octobre sa décision de ne remplacer qu'un fonctionnaire sur trois dans les prochaines années. Sous couvert de « modernisation » et de « responsabilisation des directions », cette mesure s'inscrit clairement dans une logique d'austérité budgétaire.

Pour la CGSP, il s'agit d'une attaque frontale contre la qualité et la continuité du service public wallon.

Pourquoi ?

Une mesure comptable, pas une réforme de fond

Le gouvernement présente cette décision comme une politique « de gestion responsable ».

En réalité, il s'agit d'une restriction purement budgétaire : réduire la masse salariale publique sans évaluer l'impact sur les missions exercées.

Les services publics ne sont pas une charge mais un pilier essentiel de la solidarité et de la cohésion sociale.

Étrangler l'administration, c'est affaiblir sa capacité à agir au service des citoyens, des communes, des entreprises et du tissu associatif.

Des conséquences directes sur la qualité du service

Ne remplacer qu'un agent sur trois, c'est désorganiser progressivement les équipes et ralentir les procédures dans tous les domaines :

- dossiers qui risquent de s'accumuler,
- aides économiques et sociales retardées,
- contrôles et inspections reportés voire impossibles à réaliser.

De manière plus concrète, cette norme de remplacement va mener à la suppression de certains services, de certaines directions. La note sur le moratoire du 17 juillet 2025 invitait d'ailleurs les SG/DG à lister les missions qui pourraient être abandonnées.

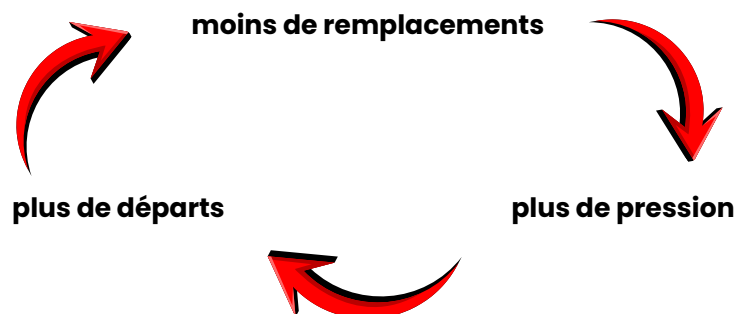
Des conditions de travail déjà tendues qui vont encore se dégrader

Les agents publics font déjà face à des charges de travail croissantes, des réformes à répétition et un manque de reconnaissance.

Demain, ils devront mieux avec moins. La Ministre Galant l'a d'ailleurs souligné lors de la conférence de presse.

Cette intensification du travail est synonyme d'épuisement professionnel, de démotivation et de départs anticipés.

Le gouvernement crée ainsi un cercle vicieux :



POSITION DE LA CGSP

Tout d'abord, à défaut d'une norme de remplacement à 100 %, nous devrions négocier des missions dites critiques. La CGSP attend ces négociations.

De manière générale, toutes ces décisions risquent de provoquer un désengagement progressif de la Région wallonne en tant qu'employeur et moteur de l'ascenseur social :

- externalisation de missions au privé,
- frein à la sélection d'agents,
- augmentation des inégalités.

Moins d'État, c'est moins d'accès aux droits, moins de contrôle, moins d'égalité. C'est un choix politique que nous refusons.

Le service public n'est pas une variable d'ajustement

La CGSP rappelle que le service public est le bien commun de tous les citoyens. Le fragiliser, c'est affaiblir la Wallonie et les Wallons.

Nous refusons une administration à flux tendus, gérée comme une entreprise privée, où la logique de rentabilité prime la qualité et sur l'intérêt général.

5. Plafonnement du nombre de jours de congé de maladie

Un projet d'Arrêté relatif au plafonnement du nombre de jours de congé de maladie est en discussion au sein du GW. D'après certaines infos, le GW veut limiter le pot maladie de la manière suivante : les jours de congé maladie non pris au cours d'une période de 12 mois d'ancienneté de service ne peuvent être reportés que dans une limite de 210 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière. L'agent qui, à la date de l'entrée en vigueur de l'AGW, dispose de plus de 210 jours les garde mais il ne pourra plus cumuler les jours non pris tant que le nombre de jours acquis dépasse 210 jours ouvrables.

POSITION DE LA CGSP

La CGSP constate que la maladie est traitée comme un coût, non comme une réalité humaine.

6. Le télétravail

Malgré les rumeurs, aucun projet de modification de l'AGW actuel relatif au télétravail n'a été soumis aux organisations syndicales.

Toutefois, un projet d'arrêté visant à réduire le montant de l'indemnité de télétravail a été adopté par le GW le 23 octobre 2025 : celle-ci passe de 42^e à 20^e à partir du 1^{er} mars 2026. Ce texte doit être soumis à la négociation.

Une circulaire rappelant les principes de l'AGW a fait l'objet d'une concertation début octobre 2025. Cette circulaire a un double objectif :

- rappeler/préciser quelques principes de l'AGW (qui ne modifie donc pas l'AGW),
- monter à la Ministre que le télétravail est encadré.

POSITION DE LA CGSP

La CGSP n'est pas favorable au télétravail tel qu'il existe aujourd'hui pour plusieurs raisons :

- **Report de charge sur les travailleurs : l'indemnité de 40€ prévue par l'AGW actuel ne permettait déjà pas de couvrir les frais liés au travail à domicile et maintenant, ils décident de la réduire de moitié.**
- **Division des travailleurs : la quasi-totalité des analyses de risques psychosociaux mettent en évidence le télétravail comme un risque qui désolidarise les travailleurs, désorganise quelque peu les services et ne permet pas d'intégrer et de former les nouveaux agents. De plus, le télétravail crée une tension entre le personnel qui peut télétravailler et celui qui ne le peut pas.**
- **Outil de contournement des actions syndicales : lors de la présentation des chiffres en matière de télétravail, la CGSP a constaté qu'un jour de grève, le taux de télétravailleur monte à 500% par rapport aux jours de travail sans actions.**

7. Une rupture du dialogue social

La quasi-totalité des décisions exposées ont été prises sans négociation/concertation sociale.

Elles sont prises de manière idéologique sans en regarder les impacts financiers et démocratiques.

La Flandre, qui est le modèle à suivre par notre Gouvernement wallon (sic), a décrété que plus de 60 « missions régaliennes » de la Fonction publique flamande devait rester dans le giron du statut. Il n'y a aujourd'hui aucune réflexion sur le sujet au sein du Gouvernement wallon.

Le Gouvernement wallon gère sa fonction publique par tweets idéologiques sans discernement.

Au-delà des attaques frontales à l'encontre de la fonction publique et de ses fonctionnaires, c'est tout un pilier de notre système démocratique qui est attaqué par cette majorité.

C'est inacceptable !

Les organisations syndicales doivent garder leur position et leur force de contre-pouvoir afin de garantir un juste équilibre entre les travailleurs et l'autorité notamment en ce qui concerne le bien-être, la santé, la sécurité, l'équilibre vie privée/vie professionnelle mais aussi pour garantir l'égalité des citoyens face à l'emploi public et aux décisions publiques.