

Madame Petra De Sutter
Vice-Première Ministre, Ministre de la Fonction publique,
des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste

Bruxelles, le 10/11/2020

■ **Concerne : Accord de Gouvernement – Note de politique générale Fonction Publique**

Madame la Ministre,

L'accord de Gouvernement du 30 septembre 2020 n'a pas manqué de susciter notre intérêt et parfois même nos craintes. Le texte de cet accord laisse en effet la part belle à l'interprétation, tant les « orientations » formulées le sont de manière vague.

Dès la mise en place de ce Gouvernement, nous avons sollicité une rencontre avec différents Ministres afin de pouvoir obtenir quelques éclaircissements quant au contenu de cet accord. La situation sanitaire que nous connaissons actuellement a mobilisé, à juste titre, toutes les attentions et n'a pas permis d'organiser ces rencontres, en ce compris avec vous.

Entre-temps, votre note de politique générale a été publiée sur le site de la Chambre. Votre note permet de mieux comprendre les intentions reprises dans l'accord de Gouvernement. Cependant, malgré ces éclaircissements, il reste selon nous encore quelques points ambigus qui ne nous permettent pas d'avoir une vision claire de l'avenir que vous réservez à la fonction publique administrative fédérale.

Comprenant parfaitement qu'en cette période « bousculée » il n'est pas possible de nous rencontrer en vue de discuter des orientations que vous allez prendre pour la fonction publique administrative fédérale, nous souhaitons vous exposer certains points, tant de l'accord du gouvernement que de votre note de politique générale¹, qui nous interpellent.

Vous soulignez « *l'importance d'une Administration performante et efficace* » et annoncez, pour 2021 vouloir vous concentrer sur « *la simplification et la numérisation* ».

En ce qui concerne la **simplification**, votre note ne donne pas beaucoup de détails sur les « chantiers » que vous comptez entamer en vue de réaliser cet objectif. Dans le cadre d'une politique du personnel inclusive et dynamique vous évoquez la **poursuite** « *des travaux portant sur la simplification et la lisibilité de la réglementation existante* ». Le terme « *poursuite* » laisse présager un retour au fameux « Codex » dont les travaux avaient été

¹ Dans la partie Fonction Publique 2021.

entamés sous l'égide du précédent Gouvernement. Doit-on s'attendre au retour de ce « Monstre du Lock Ness » ?

Lorsqu'un peu plus loin dans votre note, vous faites référence à « *l'ambition du gouvernement fédéral de rapprocher les statuts des employés, des ouvriers et des fonctionnaires* », nous ne pouvons que nous inquiéter sur l'avenir de l'emploi statutaire (même si vous faites référence aussi aux « *différences pertinentes entre statutaires et contractuels* »). Quelles sont vos intentions concrètes quant à l'emploi statutaire ?

L'accord de gouvernement semble d'ailleurs aller dans un sens plus « radical » que la seule « simplification » des systèmes des congés existants. En effet, on peut y lire ce qui suit : « *la simplification, l'harmonisation et l'optimisation des différents systèmes de congés, en accordant une attention particulière aux motifs de congé liés aux soins et à la conciliation de la vie professionnelle et familiale* ». Ne vise-t-on pas la suppression, à plus ou moins long terme, du statut des agents de l'Etat ?

Cette crainte est encore renforcée lorsque l'on peut lire dans l'accord de gouvernement (page 20) qu' : « *Il faut s'attaquer aux grandes différences entre les systèmes de sécurité sociale. Les statuts des salariés, des indépendants et des fonctionnaires doivent converger dans le respect des droits acquis. Le gouvernement fera une proposition à cet effet d'ici la fin 2021* ». Malgré la date buttoir de décembre 2021, votre note de politique générale n'aborde pas ce point. Doit-on en conclure que cet objectif est écarté, ou doit-on craindre de le voir être intégré dans le « chantier simplification » ?

Vous souhaitez réévaluer « *le régime de pension de maladie des fonctionnaires* ». Or, l'accord de gouvernement semble avoir une vision beaucoup plus tranchée sur cette question. « *Le régime **obsolète** de la pension de maladie des fonctionnaires invalides sera évalué, en concertation avec les partenaires sociaux et les entités fédérées, en particulier pour les fonctionnaires qui sont encore loin de l'âge de la retraite, et sera davantage aligné sur le régime d'incapacité de travail, y compris les trajets de réinsertion qui existent parmi les employés* ».

L'évaluation à laquelle vous faites référence servira-t-elle à objectiver l'intention reprise dans l'accord de gouvernement ? Doit-on s'attendre à la suppression du système du capital de congé de maladie ?

En ce qui concerne la **numérisation des services publics**, il ne faut pas perdre de vue l'impact que cette évolution aura aussi sur l'emploi public. En effet, de pair avec le renforcement du télétravail, certaines fonctions ne seront plus nécessaires (ou moins nécessaires). Il faudra aussi être attentif à la réorientation de ce personnel et ne pas opter pour des solutions de facilité. Et ce, même si votre note souhaite vouloir porter une « *attention particulière à la réorientation des fonctionnaires dont les postes disparaissent ou*

dont les compétences ne correspondent plus à leur service actuel ». Il ne faudra pas oublier le personnel **contractuel** qui serait dans une telle situation.

Tout comme l'accord de gouvernement qui indique vouloir « reconnaître les **avantages des formes de télétravail** en termes de mobilité et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée » votre note de politique générale constate que « depuis le COVID-19, le télétravail est devenu la **nouvelle norme** ».

En raison du « renforcement » du télétravail, « les plans de besoins en **hébergement des services publics fédéraux** tiendront structurellement compte, en concertation avec les employés, de 2 jours de télétravail par semaine comme ajustement du nombre d'ETP corrigé selon le principe "se conformer ou expliquer" ».

Si en cette période de crise sanitaire, le télétravail a permis aux services publics de poursuivre leurs missions d'intérêt général, il nous semble peu opportun, une fois sorti de cette crise, d'envisager d'étendre ce système déjà bien instauré.

Si une réflexion sur le télétravail devait quand même avoir lieu, elle ne doit pas uniquement viser les conséquences en matière d'hébergement des services publics (avantage pour l'employeur public visiblement). Elle doit être plus globale et prendre aussi en compte toutes les conséquences que cette forme de travail engendre, comme par exemple le reclassement du personnel (personnel technique, catering, collaborateurs restaurant/nettoyage, ...) qui, par la nature de ses tâches, viendrait à ne plus pouvoir exercer ses fonctions, l'indemnisation plus conséquente du fait que le membre du personnel exerce ses tâches à son domicile, la charge de travail exigée en télétravail, l'équilibre vie professionnelle vie privée, ...

Une autre question nous vient à l'esprit à la lecture de votre note : l'objectif « d'une moyenne de 2 jours de télétravail par fonctionnaire par semaine sur base annuelle » implique-t-il d'augmenter la limite actuelle de 3 jours/semaine pour un temps plein (puisque votre objectif est une moyenne visant l'ensemble des fonctionnaires qui tous ne peuvent pas télétravailler) ? Allez-vous « imposer » du télétravail (au vu des conséquences sur l'hébergement des services) ?

La numérisation et l'accentuation du télétravail entraîneront une « réduction des mètres carrés de surface de bureau » et « à terme **une réduction des dépenses** ». Il faut espérer que ces économies seront réinvesties dans le secteur public pour renforcer encore la qualité des services fournis et le bien-être des membres du personnel. Or, il semblerait que le Gouvernement ait l'intention de réaliser plus de 600 millions d'économie d'ici à 2023 dans la fonction administrative publique fédérale. Une telle déclaration n'est pas de nature à nous rassurer quant à l'avenir de la fonction publique qui a déjà subi, depuis de nombreuses années, des restrictions budgétaires très importantes. Nous avons eu (et nous avons encore) l'occasion de voir les rôles essentiels assumés par les services publics pendant cette crise sanitaire. Mais les services publics assument un rôle important même en-dehors d'une

période de crise et ce n'est pas en réduisant, encore une fois, les budgets alloués à ces services que l'on pourra garantir les services auxquels les citoyens ont droit.

Vous envisagez de donner aux fonctionnaires dirigeants « *l'autonomie nécessaire pour gérer leur propre institution de manière **percutante*** » (sic). Doit-on comprendre que le management va recevoir encore plus de liberté dans sa manière de « gérer » son organisation ? Les règles seront-elles assouplies ou adaptées pour satisfaire au besoin du management ? Au détriment du principe d'égalité et de non-discrimination ? Jusqu'où cette autonomie se traduira-t-elle ? Il y a entre l'autonomie et les principes d'égalité et de neutralité un équilibre qui peut très vite basculer. Va-t-on associer à cet accroissement de l'autonomie un renforcement de la responsabilité personnelle des managers ?

Cette notion « d'autonomie » des fonctionnaires dirigeants s'envisage-t-elle avec « *la possibilité d'une rémunération plus flexible* » prévue dans votre note ?

L'autonomie est aussi envisagée pour les membres du personnel eux-mêmes. « *Les dirigeants du secteur public fédéral doivent donc créer les conditions dans lesquelles chaque employé peut travailler de manière autonome* ». Vise-t-on une autonomie quant au temps de travail ?

Vous souhaitez aussi développer une « *politique RH durable, inclusive, humaine et enthousiasmante* » en « investissant dans un recrutement plus performant », en renforçant « l'employer branding » de l'Administration fédérale, surtout pour des profils spécifiques.

Ce qui semble moins rassurant est votre intention d'investir « *dans des procédures de sélection plus rapides et **numériques*** ». Envisagez-vous de faire passer des entretiens en « vidéo-conférences » ? Des sélections « à distance » ? Envisagez-vous de généraliser cette pratique ? Comment comptez-vous garantir l'égalité d'accès aux candidats ? Comment les prérogatives syndicales pourront-elles être respectées dans une telle situation ?

Vous semblez aussi revoir profondément le rôle du SPF BOSA dans le cadre des sélections. « *La décentralisation des procédures de sélection sera poursuivie afin que **chaque institution publique puisse déterminer son propre rythme de recrutement**. Le SPF BOSA veillera continuellement à la **qualité et à l'objectivité des procédures** et continuera de **jouer un rôle central dans la mise à disposition** d'applications, d'outils, de méthodologies, d'expertise, de certification, etc.* ».

L'accord de gouvernement semble, encore une fois, aller plus loin en voulant développer « *une **politique de ressources humaines moderne et axée sur les compétences**, qui offre davantage de possibilités de formation et de développement aux employés et **permet de recruter des profils adéquats plus rapidement et plus facilement afin de remplir les tâches essentielles de l'État**, tout en facilitant la mobilité au sein des services publics. **Les procédures de recrutement seront évaluées*** ».

Les efforts fournis par la DG recrutement et développement du SPF BOSA ne sont-ils pas suffisants ? L'objectif est-il de renforcer les organismes en charge des sélections et du développement existants ou plutôt « *d'externaliser* » ces procédures ? En ne perdant pas de vue que BOSA exerce ses missions dans le respect d'égalité et de non-discrimination alors qu'en cas d'externalisation² de ces tâches à des sociétés privées, ces dernières ne disposeront pas des mêmes garanties de neutralité (puisqu'elles seront liées par un contrat).

Vous envisagez aussi de revoir le processus d'évaluation jugé trop « bureaucratique » et surtout la réglementation relative à la fin de carrière. Dans ce dernier point vous souhaitez e.a. examiner « *les possibilités de fin de carrière en-dehors de l'Administration* ». Quelles sont vos intentions en la matière ?

On trouve encore dans l'accord de gouvernement certains points qui n'ont pas été abordés dans votre note de politique générale. Nous souhaitons attirer votre attention sur certains d'entre eux, notamment :

- « *une structure simplifiée, notamment par une **rationalisation du nombre d'institutions** et de processus horizontaux et de services facilitaires* ». Mais aussi « *l'examen de la possibilité de **fusionner certaines institutions** comme le centre d'études et d'information de la BNB, le Bureau fédéral du Plan et le service d'études du CCE* ».

Outre les institutions explicitement visées, quels sont les futurs projets envisagés ?

- « *Nous travaillerons sur une vision soutenue et tournée sur l'avenir pour toutes les institutions culturelles et scientifiques fédérales. Grâce à un plan global, à un **financement durable** des institutions et à des initiatives complémentaires en termes de sensibilisation du public, un nouvel élan sera donné* ».
- L'accord vise aussi certains « chantiers » comme par exemple celui pour le personnel scientifique (actualisation du statut, révision des procédures de sélections, synergies, ...) sans pour autant apporter des éclaircissements quant à la direction dans laquelle ces mesures seront prises.

Nous espérons que vous pourrez nous rassurer quant à l'avenir qui se dessine pour les services publics et lirons avec attention vos réponses aux nombreuses questions que nous nous posons.

Enfin, la CGSP souhaiterait aussi connaître les dossiers que vous comptez prioritairement soumettre à la négociation au sein du Comité B que vous présidez.

Veuillez agréer, Madame la Ministre de la Fonction publique, l'assurance de notre haute considération.

Gino HOPPE

Stéphane STREEL

Secrétaire général

Secrétaire général a.i.

² Comme cela est envisagé pour les sélections des managers.