

RESOLUTION – LE STATUT

Préambule

Malgré les tentatives de décrédibilisation, au-delà des attaques politiques (telle l'introduction de la pension mixte), en dépit de « l'air du temps », nous réaffirmons que la nomination reste le garant contre l'arbitraire politique. Elle pérennise l'emploi, respecte les compétences professionnelles et garantit les retraites, contrairement au contrat de travail qui maintient de trop nombreux travailleurs dans la précarité et favorise la politisation de nos administrations. Pour la CGSP Admi, la défense au quotidien des conquits sociaux, des droits des travailleurs des services publics dont le statut et la pension est un de nos moteurs.

Au-delà de la garantie d'indépendance politique des travailleurs du secteur public, le **statut est un outil moderne** en termes de :

- Attractivité ;
- Mobilité ;
- Stabilité d'emploi ;
- Équité ;
- Ascenseur social (puisque des promotions et évolutions de carrière existent) ;
- Adaptabilité : modification unilatérale (contrairement au contrat de travail)
- Etc.

Les inconvénients bien souvent mentionnés pour attaquer le statut sont davantage liés à une gestion des ressources humaines à améliorer.

En effet, peu importe la problématique avancée, il existe des procédures dans le statut pour gérer l'ensemble des enjeux auxquels les organisations sont confrontées.

Voici quelques exemples de “faux arguments” qu'il convient de combattre :

- Lorsque l'on discute du statut de la fonction publique, il est courant d'entendre l'argument selon lequel il entraverait la capacité à récompenser et à promouvoir les bons éléments. Cependant, il est important de reconnaître que cet argument peut être mal interprété, car le statut intègre des mécanismes précisément conçus pour la reconnaissance et l'avancement des professionnels talentueux avec en outre un cadre qui permet de le faire de manière équitable et basée sur des éléments objectifs.
- **Lourdeur disciplinaire** : un argument souvent avancé est que le statut limite la capacité de licencier des employés. Cependant, il est essentiel de comprendre que le statut n'empêche pas le licenciement puisque deux évaluations négatives peuvent y mener. Cependant, il établit un cadre pour aborder le licenciement de manière équitable et équilibrée. Cette procédure vise à garantir que les licenciements ne se font pas arbitrairement, mais plutôt après un processus équitable qui tient compte des circonstances individuelles. Cela contribue à prévenir les licenciements injustes ou politiquement motivés, tout en préservant l'intégrité de la fonction publique.
- **Mobilité intra et inter administration sur base volontaire.**

- Recrutement (lourdeur et lenteur)

Lorsque le débat autour du statut de la fonction publique surgit, l'une des critiques courantes concerne la prétendue lenteur des procédures de recrutement statutaires. Cependant, il est important de souligner que cette critique peut souvent être mal dirigée, car elle ne tient pas compte du rôle essentiel de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la planification et la réalisation des procédures de recrutement.

Les lenteurs dans les procédures de recrutement statutaires sont souvent le résultat de problèmes de ressources humaines, tels que le manque de planification adéquate, de personnel ou de ressources dédiées. Lorsque la GPEC est correctement mise en œuvre, elle permet de résoudre ces problèmes en identifiant les besoins en personnel à l'avance.

Ainsi, attribuer la lenteur des procédures de recrutement au statut de la fonction publique est une simplification excessive voir une déformation de la réalité. En effet, le statut offre un cadre pour des procédures équitables et transparentes, tandis que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet d'anticiper et de gérer efficacement les besoins en personnel. La combinaison de ces deux éléments peut garantir que les recrutements se déroulent à temps et en respectant les besoins de l'organisation.

En conclusion, il est important de dissocier les retards potentiels dans les procédures de recrutement statutaires du statut de la fonction publique lui-même. C'est donc encore davantage un problème de gestion des ressources humaines que de statut.

Les arguments mentionnés précédemment contre le statut renforcent la volonté politique de ne pas nommer sous couvert économique (problème de financement du fonds de pension fédéral (ALR – aussi parastataux). Il faut donc bien dissocier les éléments RH / STATUT.

La CGSP Admi exige que l'ensemble des fonctions dans les services publics, toutes catégories confondues, se voit octroyer le régime statutaire de la Fonction publique locale, provinciale, régionale, communautaire ou fédérale.

Il est également essentiel de défendre l'ensemble des dispositions prévues dans les principes généraux de nos Fonctions publiques pour garantir une stabilité d'emploi et renforcer les services tout en leur donnant les moyens suffisants.

Face à la contractualisation qui a tendance à se généraliser dans une majorité d'administration, nous voulons maintenir la primauté du statut (comme négocié dans la réforme des Pouvoirs locaux par exemple) et aussi rendre ses lettres de noblesses au Statut : réaffirmer l'intérêt du statut tant pour le fonctionnement impartial des services publics que dans l'intérêt des travailleurs.

Obtenir des financements pour la statutarisation des agents (plus que la problématique idéologique contre laquelle on doit se battre) dont un financement du Fédéral pour la pension des Pouvoirs Locaux (seul niveau de pouvoir qui n'en bénéficie pas actuellement)

Constats

Dans la majorité de nos institutions publiques, la proportion de personnel nommé tend à diminuer. Force est de constater que le manque de politique en matière de nominations dans nos administrations et institutions publiques est contraire à nos valeurs.

Celle-ci contribue à précariser les emplois dans les services publics mais aussi à détricoter toute une série de règles statutaires qui protégeaient les travailleurs.

Aujourd'hui, le nombre d'agents statutaires dans la Fonction Publique est parfois même minoritaire.

De l'intérêt des mécanismes

L'Article 119 quater du Code de la Fonction publique wallonne

En Région Wallonne (Comité de secteur XVI), au 1er janvier 2024, 3825 statutarisations (1855 dans les OIP) ont eu lieu grâce au 119 quater. Il reste 143 dossiers problématiques dont 69 cas qui ont réussi le screening avec moins de 50%. La circulaire n'est toujours pas finalisée.

En Communauté française (Comité de secteur XVII), la demande d'alignement sur le mécanisme 119 quater de la Région wallonne a été introduite dans le cahier revendicatif CGSP 2020-2021 du Secteur XVII. Cette mesure est actée dans la convention sectorielle 2021-2022 du secteur XVII mais est plus nuancée pour les OIP puisqu'elle risque d'être limitée en fonction de la soutenabilité budgétaire et de ce qui est repris dans le contrat de gestion. Des négociations ont eu lieu dans le courant 2023 mais la volonté de limiter la statutarisation par un pourcentage a conduit la CGSP à remettre un désaccord. L'arrêté n'est pas paru au MB.

Pour les Pouvoirs Locaux, la réforme en cours a permis l'affirmation de la primauté du Statut dans un décret. Localement, des négociations de plans de nominations en contrepartie d'autres demandes mises sur la table par les employeurs.

Focus Pension

Comme énoncé plus haut, un des arguments régulièrement utilisé pour tenter de mettre fin aux nominations est le « coût » du personnel statutaire et la « charge » des cotisations pensions des agents statutaires. Or, c'est en nommant régulièrement que le financement des pensions, tant des agents des Pouvoirs locaux et provinciaux que des Institutions sera assuré.

Les Fonds de pensions sont basés sur un système de répartition, c'est-à-dire que les cotisations patronales et personnelles servent à payer les pensions actuelles. Un tel système ne peut assurer sa pérennité qu'en maintenant, mieux, en augmentant, le nombre de cotisants. A contrario, la diminution du nombre d'agents nommés (cotisants), conjuguée à l'augmentation de l'espérance de vie, entraîne inexorablement le financement du système dans une impasse.

La situation actuelle du Fonds de pensions solidarisé des Pouvoirs locaux démontre que le système, tel qu'il a évolué, ne tient pas la route. Une intervention de l'État fédéral à ce niveau est plus que nécessaire.

Nous considérons que la défense des systèmes de pensions de secteur public passe par la défense et le renforcement des mécanismes de financement des caisses de pensions des Pouvoirs locaux, provinciaux ainsi que des institutions publiques. Chaque niveau de pouvoirs doit agir.

Malgré nos revendications et combats, un système de pension complémentaire (2^{ème} pilier) a été instauré, notamment dans les Pouvoirs locaux.

Ce complément de pension, assuré in fine par un financement public et de travailleurs pour l'obtention de montants supplémentaires minimales à l'âge de leur pension est bel et bien un leurre. La constitution d'un réel complément prend plusieurs années et ne permettra jamais aux travailleurs de bénéficier à une retraite identique à un agent définitif, il ne peut être éventuellement considéré comme un avantage significatif que pour les travailleurs en début de carrière alors que la nomination apporte cet avantage à tous les agents quelle que soit leur ancienneté.

De plus, il nous paraît tout à fait paradoxal que des employeurs publics financent un deuxième pilier de pension alors qu'ils sont souvent exonérés de cotisations patronales légales (1^{er} pilier).

Nous considérons que d'éventuels contrats de pensions complémentaires ne peuvent remplacer une politique volontariste de nominations qui reste notre priorité.

C'est pourquoi, à chaque fois que cela a été possible, nous avons tout fait pour que ce type de mesure soit accompagnée de l'instauration de plan de nomination.

Nous rappelons que c'est en nommant régulièrement que le financement des pensions, tant des agents des Pouvoirs locaux et provinciaux que des Institutions, sera assuré.

Plus que jamais, la CGSP ADMI défendra :

- La pension légale organisée par répartition (les cotisations patronales et personnelles servent à payer les pensions actuelles) ;
- Le salaire différé octroyé lors de la mise à la retraite (appelée pension publique) ; son mode de calcul (y compris les années prestées en qualité d'agent contractuel) et la péréquation font partie intégrante du statut de la Fonction publique.

Conclusions

Nous continuerons à dénoncer et passer à l'action concernant la situation inqualifiable qu'est la non-statutarisation du personnel. Nous devons tout mettre en œuvre pour inverser cette tendance par la revendication de cadres statutaires suffisants, correctement pourvus et exiger la constitution de réserves de recrutements.

Seul ce mode de recrutement, après appel public et examen ou concours, évite la politisation de nos administrations.

Bien que le statut soit de plus en plus battu en brèche par les responsables politiques de tout poil, il est et reste garant contre l'arbitraire, pérennise l'emploi, respecte les compétences et garantit les retraites.

Résolution

Pour la CGSP Admi, il est primordial de :

- Instaurer dans chaque niveau de pouvoir des mécanismes de statutarisation du personnel contractuel en place, le cas échéant via des plans de nomination ;
- Exiger la priorité à l'emploi statutaire temps plein ;
- Interdire le recours à l'intérim et les emplois précaires ;
- Bannir le recours à la consultance du privé onéreuse et inappropriée aux services publics ;
- Exiger des cadres statutaires conformes aux besoins et régulièrement concertés et pourvus ainsi que des réserves de recrutement constituées au départ de concours ou d'examens ;
- Exiger le personnel nécessaire pour garantir les services et missions inscrits dans un cadre de qualité et non plus uniquement liés au nombre de membres du personnel subventionnés. Des moyens financiers doivent être garantis.