

Le 11 juin 2026

Culture du résultat pour les tops managers : Le MR réforme la haute fonction publique

Post RS

Le MR agit pour un service public efficace et réellement au service des citoyens en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles grâce à la Ministre de la Fonction publique et de la simplification administrative, Jacqueline Galant.

La réforme des tops managers ? 20% de postes de direction en moins. Moins de chefs, moins de niveaux hiérarchiques.

Nos attentes envers les hauts fonctionnaires ? On leur demandera beaucoup plus. Évaluations jusqu'à 3 fois par an, objectifs mesurables, contrat résiliable en cas de contre-performance. Aujourd'hui, les hauts fonctionnaires ne sont évalués que deux fois sur toute la durée de la législature... C'est une aberration.

La réforme génère des économies, l'Inspection des Finances le confirme.

Abstract :

Réforme des tops managers portée par Jacqueline Galant, la Ministre de la Fonction publique :

- **moins de postes de direction**
- **des conditions d'accès plus exigeantes**
- **la fin du certificat de management public**
- **des évaluations beaucoup plus fréquentes**
- **des interruptions de contrats simplifiées**
- **une responsabilisation renforcée**
- **une rémunération partiellement liée aux performances**
- **des économies à moyen et long termes**

→ Cette réforme concerne l'administration publique en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles.

1. Quels sont les effets réels de cette réforme ?

D'abord, il y aura moins de chefs. Le nombre de postes de direction est réduit d'au moins 20 %.

Concrètement :

- moins de directeurs et de sous-directeurs ;
- simplification des structures ;
- diminution des niveaux hiérarchiques ;
- suppression progressive de certaines fonctions historiques.

C'est exactement ce que tout le monde réclame depuis des années quand on parle de « simplifier l'administration ».

Ensuite, ça coûte moins cher. L'Inspection des Finances l'a confirmé : supprimer des postes compense largement les ajustements de salaires. Le contribuable n'y perd pas.

Et surtout : on va exiger beaucoup plus de ceux qui restent. Aujourd'hui, certains hauts fonctionnaires ne sont évalués que deux fois sur toute la durée de la législature... soit une fois tous les deux ou trois ans.

Demain, ce sera une à trois fois par an. Avec des objectifs clairs et la possibilité de mettre fin au contrat si les résultats ne sont pas au rendez-vous.

Rémunération à la performance. La logique est simple : **la partie variable du salaire (= maximum 20 % du salaire brut)** n'est versée que si les objectifs sont atteints; si les objectifs ne sont pas atteints, elle ne l'est pas.

C'est le principe de base dans le privé, dans certaines entreprises publiques, en Flandre, en Europe. Pourquoi serait-ce si scandaleux de l'appliquer aux hauts fonctionnaires ?

Une dernière chose à garder en tête : les rémunérations des tops managers de l'administration restent très loin de certaines entreprises publiques. Pourtant, certains de ces hauts fonctionnaires gèrent plus de 4 000 agents et des budgets de plusieurs centaines de millions d'euros.

Nous considérons qu'il est indispensable d'attirer des profils de haut niveau pour ces fonctions et que des responsabilités de cette ampleur doivent être correctement rémunérées.

Réforme fondée sur la méritocratie. Fin du monopole du Certificat en Management Public (CMP). Ouverture aux talents internes et externes. Sélection basée sur les compétences.

2. Pourquoi l'opposition a tort ?

L'opposition répète en boucle la même formule : *« vous faites des économies sur le dos des gens, et vous augmentez les gros salaires des hauts fonctionnaires ».*

C'est accrocheur, oui. Mais comme vous pouvez le constater, **c'est faux.**

3. Conclusion

Cette réforme consiste à réduire le nombre de postes de direction, renforcer les exigences, accroître la responsabilité individuelle et aligner la rémunération sur la performance, tout en garantissant des économies à moyen et long termes.

Elle repose sur trois principes : **+ d'ouverture ; + de responsabilité ; + de résultats.**

Pour un service public efficace, performant et réellement au service des citoyens.