

# Réforme historique! Le MR ouvre la haute fonction publique à tous les talents et mise sur le mérite et la performance pour des services publics enfin à la hauteur!

01/09/2025

Réduction du nombre de hauts managers, ouverture aux talents de la société civile, conditions d'accès réhaussées, recrutement externalisé, évaluations renforcées, rémunération basée sur les résultats, ... : les Gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles adoptent en première lecture la réforme historique de la haute fonction publique

Un an seulement après leur mise en place, 6 mois après la décision de mettre fin aux nominations et 3 mois après la désignation d'une partie des nouveaux hauts managers, les Gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles adoptent la réforme historique et commune de la haute fonction publique présentée par la Ministre Jacqueline Galant. « *Nous avons été élus pour mener des réformes tellement attendues, longtemps tabou, pour transformer notre Région. Cette réforme est l'une d'entre elles. Je suis heureuse d'avoir pu faire aboutir cette réforme historique qui n'aurait pas été possible sans des ministres profondément habités par la volonté de réformer. L'avenir positif de nos administrations commence ici. Je dis aux meilleurs managers de tous les secteurs : rejoignez-nous, nos portes sont désormais grandes ouvertes !* » se félicite la Ministre de la Fonction publique, Jacqueline Galant.

## Une réforme historique

C'était une attente forte des citoyens et les Déclarations de Politiques Gouvernementales le prévoiaient : des changements structurels étaient à opérer dans nos administrations pour les rendre plus agiles, plus attractives et plus efficaces. Après avoir mis fin aux nominations dans la fonction publique, avec l'objectif de renforcer l'égalité, l'attractivité et la mobilité interne dans l'administration, les deux gouvernements ont validé en première lecture la réforme du haut management de la fonction publique régionale et communautaire pour passer à un véritable paradigme d'efficacité et orienté résultats. Cette réforme poursuit l'objectif assumé de changer la culture de l'administration pour la faire évoluer vers une vraie culture de la responsabilité et de l'efficacité.

## Les 3 piliers d'un nouveau modèle pour une nouvelle culture

1. Ouverture, transparence et excellence
  - Fin du du Certificat de management public (CMP), qui n'est plus nécessaire pour postuler à des emplois de hauts managers.

- Procédure modernisée, accessible aux talents **internes et externes**, avec épreuves objectives : dossier de candidature, assessment externe et indépendant et auditions obligatoires par les ministres fonctionnels et le ministre de la fonction publique **des candidats jugés aptes par le consultant externe**.
- Conditions d'accès aux postes de hauts managers renforcées (cfr. tableau) (compétences managériales, gestion stratégique, budgétaire et financière).
- Harmonisation des fonctions (Administrateur général, Directeur général, Directeur opérationnel et Responsable exécutif) pour toute la fonction publique wallonne et de la Fédération Wallonie-Bruxelles<sup>[1]</sup>:

Dénominations actuelles RW	Dénominations actuelles FWB	Dénominations futures
Secrétaire général	Secrétaire général	<b>Administrateur général</b> – 10 ans d'expérience hiérarchique. Es considéré comme atout majeur gestion d'une équipe d'au moins personnes.
Directeur général	Administrateur général	<b>Directeur général</b> – 8 ans d'expérience hiérarchique. Es considéré comme atout majeur gestion d'une équipe d'au moins personnes.
Directeur général SPW/Digital	Directeur général	<b>Directeur opérationnel</b> – 7 ans d'expérience hiérarchique. Es considéré comme atout majeur gestion d'une équipe d'au moins personnes.
Inspecteur général	Directeur général adjoint	<b>Responsable exécutif</b> – 5 ans d'expérience hiérarchique

- Rationalisation des structures et des emplois de hauts managers (défini en seconde lecture)

## 2. Responsabilisation et performance

- Remplacement du mandat statutaire temporaire par un CDI, avec clause résolutoire lors des changements de Gouvernement.
- Les responsables exécutifs (ex-inspecteurs généraux) bénéficient d'un CDI sans clause résolutoire, garantissant stabilité et continuité.
- Mise en place d'un contrat de confiance et de performance, fixant pour chaque entité les objectifs stratégiques, les résultats attendus, les moyens alloués et les priorités de la législature. Plus agile et implémentable que le contrat d'administration, c'est en partie sur lui que seront basées les évaluations des hauts managers.
- **Évaluations régulières**(dès 6 mois, puis 1 à 2 fois par an – contre maximum 2 fois par législature à l'heure actuelle) avec possibilité de mettre fin au contrat en cas

d'évaluation défavorable ou de deux évaluations réservées. L'objectif étant de mettre en place une évaluation continue des hauts managers.

- Davantage de marge de décision donnée aux managers dans la gestion RH et budgétaire. L'Administrateur général (ex. SG) occupe désormais la plus haute fonction hiérarchique et a autorité sur l'ensemble des directions du SPW.

### 3. Attractivité et efficacité budgétaire

- Un package de rémunération moderne et compétitif, basé sur la performance : rémunération fixe réhaussée et introduction, dès la 2<sup>e</sup> année, d'une rémunération variable correspondant à un % maximum de la rémunération fixe, en fonction de l'atteinte des objectifs individuels et collectifs annuels (les montants seront définis en seconde lecture)
- Neutralité budgétaire garantie : suppression du CMP coûteux et non fonctionnel et rationalisation des structures et des emplois de hauts managers (définie en seconde lecture).

### Des objectifs affichés et assumés

*« Je le dis depuis des mois, nous devons opérer un changement de culture dans l'administration. Et ce changement doit commencer par le sommet du paquebot. Avec cette réforme, nous voulons attirer de managers, capables d'insuffler une nouvelle vision, une nouvelle manière de fonctionner et de concevoir le service **AU** public. Cette réforme vise à casser les codes, et plus caser les potes. Nous avons des fonctionnaires avec beaucoup de potentiel : c'est aux managers de leur permettre d'exprimer le meilleur d'eux-mêmes. Maintenant, je veux des résultats visibles pour les citoyens », conclut **Jacqueline Galant**.*

### Liste des unités d'administration publique concernées par la réforme

- Service Public de Wallonie ;
- Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- l'Entreprise des technologies numériques de l'Information et de la Communication (ETNIC) ;
- l'Institut interréseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC) ;
- l'École d'administration publique (EAP) ;
- l'Office francophone de la formation en alternance (OFFA) ;
- l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) ;
- le Service commun d'audit (SCA).
- l'Agence wallonne pour la promotion d'une agriculture de qualité (APAQ-W)
- l'Agence pour une vie de qualité (AVIQ)
- l'Agence wallonne à l'exportation et aux investissements étrangers (AWEX)
- Tourisme Wallonie (TW)
- le Centre régional d'aide aux communes (CRAC)
- le Centre wallon de recherche agronomiques (CRAC-W)
- la Caisse publique d'allocations familiales en Wallonie (FAMIWAL)
- l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREM) ;
- l'Institut wallon de la formation en alternance et des indépendants et des petites et moyennes entreprises (IFAPME)
- l'Institut scientifique du service public (ISSeP)
- l'Office francophone de la formation en alternance (OFFA)
- le Port autonome de Liège (PAL)
- la Société wallonne du crédit social (SWCS)
- la Société wallonne du logement (SWL).