

Les missions critiques des agents du SPW

- Session : 2016-2017
- Année : 2016
- N° : 41 (2016-2017) 1
- **Question écrite du 20/10/2016**
 - de WARZEE-CAVERENNE Valérie
 - à LACROIX Christophe, Ministre du Budget, de la Fonction publique et de la Simplification administrative

Fin mai 2016, le Gouvernement wallon adoptait le Contrat d'administration. Monsieur le Ministre rappelait à cet effet la situation des ressources humaines du SPW : 9785 agents. Toutefois, malgré les normes de remplacement d'un sur 5 pour 2015-2016, le Gouvernement a octroyé 41,6 ETP supplémentaires pour concrétiser ce contrat. La secrétaire générale du SPW, Mme Marique, reconnaissait en cette commission qu' « il est essentiel d'éviter, dans notre structure, à ce que deux personnes réalisent exactement la même mission, qu'il faut créer des synergies [...] et qu'il faut être beaucoup plus novateur ».

Mme Marique reconnaissait des difficultés dans la gestion prévisionnelle des effectifs du SPW. Ainsi, elle convenait que le SPW doit travailler sur l'adéquation entre les moyens et les missions qu'il doit réaliser. Pour ce faire, Mme Marique s'est engagée à ce que le SPW propose au Gouvernement wallon un screening de ses missions, un cadastre de ses ETP afin de déterminer quelles sont les missions critiques « pour pouvoir éventuellement retrouver des gains [...] voir si certaines missions sont encore nécessaires ».

Où en est ce screening annoncé par le SPW ? Monsieur le Ministre a-t-il pu obtenir l'analyse des missions critiques des agents du SPW ?

Alors qu'en juin dernier, la FEB indiquait que notre pays dépense 15,2 pour cent de son PIB pour faire fonctionner ses pouvoirs publics, l'analyse des besoins fondamentaux du SPW en termes de ressources humaines est indispensable dans une optique de bonne gestion des deniers publics. C'est justement l'ambition du contrat d'administration.

Monsieur le Ministre peut-il faire le point sur cette question et sur les tâches qui seront à terme devenues obsolètes au sein du SPW ? L'informatisation accrue amènera-t-elle une suppression de postes ?

Enfin, Monsieur le Ministre dispose-t-il de chiffres précis concernant les économies réalisées grâce à la norme de remplacement ?

- **Réponse du 09/11/2016**

- de LACROIX Christophe

La notion de mission critique a été introduite par la note d'orientation du Gouvernement wallon du 16 juillet 2015 relative à l'évolution des services continus vers les missions critiques. Cette note pose le constat que, dans un contexte de contraction des budgets, le fait de définir les services continus (SC) au niveau des emplois, entraînant un remplacement automatique de ces postes (alors que les autres postes sont soumis à une norme de remplacement de 1 agent sur 5 puis 2 sur 3) peut entraîner diverses conséquences négatives en termes de gestion des ressources humaines, car cela :

1. induit une distinction en termes de remplacement entre les membres du personnel « en services continus » et « hors service continu », qui freine les politiques de mobilité/mutation/promotion/etc., d'un service non continu à un service continu ;
2. complique la gestion dynamique des mouvements de personnel d'un service à un autre et prive donc les mandataires de leviers importants pour assurer en permanence une gestion optimale des affectations, tenant compte des souhaits des agents et des besoins des services ;
3. fige la situation en termes d'organisation du travail, puisque les services continus définis de la sorte bétonnent les affectations, le volume et la répartition par niveaux dans les services continus.

Le Gouvernement a donc demandé au SPW d'évoluer vers un système plus souple reposant, non pas sur l'organisation, mais bien sur la finalité du service rendu, en déplaçant le point d'attention de la notion de services vers celle de missions.

Ce système orienté sur les missions est :

- plus évolutif, en évitant de cibler des emplois précis, mais en s'attachant à définir des missions critiques ;
- en phase avec les logiques de responsabilisation des DG visées par le contrat d'administration ;
- plus lisible et praticable par rapport à la gestion opérationnelle quotidienne ;
- non-discriminant et compatible avec les décisions de gestion RH vertueuses (pour les agents et l'organisation) ;
- de nature à permettre une meilleure anticipation ;
- inclusif à la fois des statutaires et des contractuels dans un tout cohérent.

Pour mettre en place ce système au premier janvier 2017, le COSTRA met en œuvre une méthodologie commune à l'ensemble des directions générales dans le cadre du contrat d'administration, pour identifier, parmi ces missions, lesquelles sont les plus critiques au regard des critères suivants :

- 1° fonctionne 7 jours sur 7, 24 h sur 24 h;
- 2° ne peut être interrompue sans préjudice grave pour l'ordre public et la sécurité;
- 3° répond aux besoins logistiques internes indispensables au bon fonctionnement de l'administration ;
- 4° ne peut être interrompue sans préjudice grave pour les finances publiques de la Région.

À ce jour, le travail est en cours au sein du SPW. Un consultant, le Cabinet Roland Berger, a été désigné pour accompagner le SPW dans le déploiement de cette méthodologie, qui s'organise en 3 phases :

1. L'élaboration d'un référentiel des missions et activités de l'ensemble du SPW, en cohérence avec le contrat d'administration (le screening des missions) ;
2. L'identification du degré de criticité de l'ensemble des activités ;
3. La planification des agents (sous forme d'agents et d'ETP) sur l'ensemble des activités.

À l'heure actuelle, l'ensemble du SPW travaille sur la phase 3. Le résultat de l'exercice fera l'objet d'une décision du Gouvernement dans le courant du mois de novembre 2016 et le système sera opérationnalisé au 1er janvier 2017.