

Namur, le 30 juin 2025

Monsieur François DESQUESNES  
Vice-Président  
Ministre du Territoire, des  
Infrastructures, de la Mobilité et des  
Pouvoirs locaux  
Rue d'Harscamp, 22  
5000 NAMUR

**Objet : Avant-projet de décret relatif à l'égalité de traitement en matière de promotion – Avis de l'APW**

Monsieur le Vice-Président,

Par le présent courrier, j'ai le plaisir de vous transmettre les considérations que l'Association des Provinces wallonnes estime devoir formuler sur l'avant-projet de décret dont question sous objet.

**Remarques générales**

---

L'Association des Provinces wallonnes souligne que la réforme met les agents contractuels et statutaires sur un pied d'égalité et permet un élargissement du nombre de candidats potentiels pour un poste.

L'avant-projet de décret offre donc l'opportunité de comparer les titres et mérites de tous les candidats et de retenir le candidat le plus apte, peu importe son statut. Ce dispositif peut, toutefois, rendre l'exercice de comparaison délicat à l'échelle d'une administration de grande taille comme les Provinces.

Il convient également de souligner la difficulté de remettre un avis sur une modification isolée au sein d'une réforme annoncée de plus grande ampleur ; dès lors que nous devons veiller à ce que l'ensemble des mesures envisagées soient cohérentes et que les agents nommés à titre définitif ne se retrouvent pas, in fine, pénalisés ou mis en difficulté par une position plus favorable pour des contractuels, particulièrement pour ceux ayant déjà une certaine ancienneté (statut congé maladie, attente de plusieurs années avant de pouvoir évoluer dans la carrière, dévalorisation de l'effort fourni pour passer les examens de recrutement ou de promotion, pas d'accès au 2<sup>e</sup> pilier de pension...).

Il faudra veiller à ce que l'égalité entre ces agents soit alignée sur l'ensemble des mesures à venir.

Pour votre parfaite information, l'APW vous transmet, en annexe au présent courrier, un tableau récapitulatif des points d'attentions relevés en matière d'harmonisation des régimes entre agents statutaires et contractuels.

## **Quant à l'accès aux promotions ouvert aux agents contractuels**

---

### Egalité de traitement

L'avant-projet de décret s'inscrit dans le respect de l'exigence constitutionnelle d'égalité des citoyens devant la loi ainsi que dans le prolongement des évolutions jurisprudentielles, tant européennes que nationales, visant à supprimer les discriminations statutaires injustifiées au sein de la fonction publique.

Le Conseil d'État rappelle, par ailleurs, de manière constante, que l'appartenance au cadre statutaire ne constitue pas, en soi, un critère de distinction admissible, sauf justification objective, pertinente et proportionnée (*v. notamment C.E., arrêt n° 240.399 du 10 mai 2018*).

En ouvrant l'accès aux promotions internes aux agents contractuels, l'avant-projet de décret met ainsi fin à une inégalité structurelle régulièrement dénoncée par la jurisprudence et la doctrine.

A cet égard, le texte répond donc positivement à l'impératif croissant d'égalisation de traitement entre les agents statutaires et contractuels.

### Conditions de promotion

Si le texte garantit une égalité d'accès aux membres du personnel contractuel par rapport au personnel statutaire, il reste toutefois silencieux quant aux critères à remplir pour pouvoir bénéficier d'une telle promotion, en particulier en ce qui concerne les modalités de calcul de l'ancienneté d'échelle. Or, de telles précisions paraissent essentielles pour assurer son effectivité.

En effet, à l'heure actuelle, les statuts administratifs du personnel provincial non enseignant disposent que l'ancienneté utile pour pouvoir bénéficier d'une promotion est constituée par les seuls services accomplis en qualité d'agent statutaire définitif.

Cette disposition excluant la prise en compte de l'ancienneté d'échelle des agents contractuels paraît ainsi difficilement conciliable avec l'avant-projet de décret, dans la mesure où elle aurait pour effet de le rendre totalement inopérant. L'ancienneté d'échelle acquise en tant que membre du personnel contractuel devra, dès lors, être prise en considération.

Cela étant, plusieurs questions plus techniques demeurent en suspens, comme, par exemple, la manière de prendre en compte l'ancienneté lorsqu'un agent bénéficie de fonctions supérieures ou de fonctions de recrutement mieux rémunérées.

Il conviendrait, dès lors, que le décret précise explicitement ces éléments ou, à tout le moins, qu'il soit assorti d'une circulaire définissant les critères applicables de manière uniforme à l'ensemble des candidats.

## **Quant au régime temporaire**

---

Pour rappel, le régime dérogatoire en deux phases proposé ici est identique au système actuellement prévu par le décret du 14 mars 2024.

### Motivation spéciale

Pour pouvoir bénéficier de cette mesure, les pouvoirs locaux devront l'inscrire dans leurs statuts et, ensuite, introduire une demande motivée de dérogation pour chaque procédure individuelle.

Si ce régime apparaît conforme à la jurisprudence du Conseil d'État en matière d'égalité — laquelle admet qu'un traitement différencié peut être justifié s'il répond à des besoins avérés du service, n'est pas permanent et fait l'objet d'une motivation circonstanciée (C.E., arrêt n° 220.781 du 12 juin 2012) —, il serait néanmoins opportun que la Région wallonne définisse préalablement et précisément les conditions d'octroi de cette dérogation afin de prévenir tout risque d'insécurité juridique lié à d'éventuelles disparités entre procédures.

Il convient en effet de souligner que des dérogations accordées trop facilement ou sans contrôle rigoureux pourraient entraîner un risque d'inconstitutionnalité dès lors que le principe d'égalité exige que toute différence de traitement soit objectivement justifiée.

### Limitation temporelle

L'avant-projet de décret prévoit expressément que cette dérogation sera déclarée nulle de plein droit à une date fixée par le Gouvernement. Il s'agit donc d'une mesure strictement temporaire, qui n'a pas vocation à perdurer dans le temps eu égard aux nouvelles orientations du Gouvernement Wallon en matière de fonction publique locale.

Toutefois, l'absence de fixation d'une date butoir précise soulève une problématique en matière de sécurité juridique, en particulier si cette échéance devait être repoussée à plusieurs reprises. L'inscription d'une date explicite dans le texte du décret permettrait de prévenir le risque d'un régime transitoire indéfiniment prolongé.

Il ressort par ailleurs des travaux du dernier Comité C que cette période temporaire prendrait fin dès l'adoption, par le Parlement wallon, d'un décret instaurant le principe du recrutement par contrat exclusivement.

### Quant au régime transitoire

---

Tous les appels à candidatures lancés avant l'entrée en vigueur du décret resteront régis par le droit actuellement applicable.

La procédure, depuis le lancement de l'appel à candidatures pour un emploi de promotion jusqu'à la désignation définitive du lauréat, demeurera donc, le cas échéant, encadrée par les anciennes versions des articles L1212-9 et L2221-11 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation.

Cette disposition ne soulève pas de remarque particulière.

### Quant à la nouvelle date d'entrée en vigueur du Décret du 14 mars 2024

---

Compte tenu de la charge de travail importante induite, pour les pouvoirs locaux, par les modifications décrétales actuelles et à venir au cours de la législature, l'avant-projet de décret prévoit un report du délai de mise en conformité des dispositions relatives au Cadre et au Statut général du personnel, désormais fixé au 31 décembre 2028.

Il convient de souligner que ce report concerne uniquement les dispositions afférentes au Cadre et au Statut général, et non les autres matières visées par le décret du 14 mars 2024.

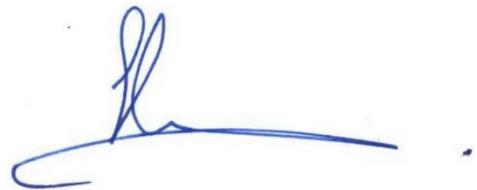
Les dispositions relatives aux canaux de signalement, aux descriptifs de fonction, au plan de formation, à la délégation de compétences, au recrutement, à l'évaluation, à la mise à disposition ainsi qu'au maintien en activité au-delà de l'âge légal de la pension conservent donc leur date d'entrée en vigueur initiale (1<sup>er</sup> juillet 2024).

L'APW souligne que le report de la date de mise conformité des statuts provinciaux avec les modifications du CDLD décidées sous la précédente législature est une bonne chose. Le Gouvernement envisageant de nouvelles réformes à venir, il nous semble raisonnable, pour éviter tout travail inutile, d'attendre les nouveaux textes officiels avant d'entamer les modifications statutaires et, en corollaire, l'adaptation des procédures internes.

Par ailleurs, l'APW sollicite que, dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau principe d'égalité de traitement en matière de promotion, les éléments suivants puissent être précisés :

- les critères d'éligibilité à une telle promotion, en particulier en ce qui concerne les modalités de calcul de l'ancienneté d'échelle, ce afin de garantir l'effectivité de la mesure pour l'ensemble des agents contractuels et statutaires ;
- les conditions d'octroi de la dérogation temporaire, de manière à prévenir tout risque d'insécurité juridique lié à d'éventuelles disparités entre procédures ;

Je vous remercie pour l'attention que vous accorderez à la présente et pour les suites que vous voudrez bien y réserver et vous prie d'agréer, Monsieur le Vice-Président, l'expression de ma haute considération.



Tanguy STUCKENS  
Président

## ANNEXE

### Discriminations éventuelles statutaires/contractuels

Statutaires	Contractuels
<b>Promotions</b>	
<p>Accès aux emplois de promotion</p> <p>Point d'attention : procédure lourde à aligner avec les emplois de promotion qui sont ouverts par recrutement à défaut de candidat en procédure de promotion</p>	<p>Pas accès aux emplois de promotion à l'heure actuelle ; cette discrimination va être prochainement supprimée en cas d'adoption du décret précité.</p>
<b>Fonctions supérieures et primes de cabinet</b>	
<p>Fonctions supérieures non reprises dans le calcul du montant de la pension : perte financière pouvant être considérable en l'absence de procédure de promotion ou après un délai important (l'ancienneté).</p> <p>Une question préjudicielle a été posée à la Cour Constitutionnelle qui a confirmé que pas de discrimination arrêt 25/2011 du 10 février 2011 dès lors que les FS sont en principe exercée pour une durée déterminée ; les cotisations de pension d'agent nommé sont uniquement retenues sur le grade dont l'agent est titulaire à titre définitif</p> <p>Le même constat doit être tiré concernant les primes de cabinet.</p>	<p>Les fonctions supérieures sont reprises dans le calcul du montant de la pension car rentrent dans le package de la rémunération (loi sur le contrat de travail).</p> <p>Un sentiment d'iniquité peut apparaître pour les statutaires (facilité d'octroi des FS &lt;&gt; promotions).</p>
<b>Congés</b>	
<p>Ensemble du statut administratif applicable en matière de congé ↴</p> <p>Possibilité pour les statutaires de travailler pour un autre employeur pendant max 2 ans alors que les contractuels doivent démissionner s'ils veulent travailler pour un autre employeur (faveur pour les statutaires).</p> <p>Fin de relation de travail.</p> <p>En faveur des statutaires : la rupture du lien ne peut intervenir que pour faute disciplinaire ou professionnelle – procédure lourde sur le plan admin et recours CE.</p>	<p>Orientation de la réforme de « la locale » à terme : ouverture de l'ensemble des congés et disponibilités (hors maladie) aux contractuels mais attention aux impacts en matière de pension.</p> <p>Rupture du contrat de travail moyennant prestation de préavis ou paiement indemnité.</p> <p>Voir quelle sera l'évaluation suite au récent arrêt de la Cour constitutionnelle (5 juin) annulant le décret flamand de 2023 contenant des dispositions relatives au licenciement d'agents statutaires dans la fonction publique locale.</p>

<b>Maladie</b>	
<p>Quota de jours de maladie (capital payé à 100 %) avant de tomber en dispo.</p> <p>Le nombre de jours de dispo impacte le quota de jours de vacances de l'agent (réduit selon la grille prévue au statut).</p> <p>L'admission à l'inaptitude médicale temporaire – plus de pension.</p> <p>Inaptitude décidée par le Medex – procédure très longue et durcissement des règles.</p> <p>Montant très réduit si agent en début ou milieu de carrière là où le contractuel bénéficie de 60 % de son salaire à la mutuelle.</p> <p>Art 163 statut paiement à plus de 60 % : à la pension qu'il obtiendrait si, à la date de la mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite prématurée.</p>	<p>Tombe sur la mutuelle, le nombre de jours de maladie n'impacte pas le quota de jours de vacances.</p> <p>L'inaptitude est décidée par le médecin du travail de l'employeur ; prise en charge par la mutuelle ensuite - pas de pension temporaire.</p> <p>Pas d'article 163.</p>