



## BELGIQUE

### • DONNEES GENERALES

#### - données géographiques, économiques et démographiques

Superficie : 30 500 km<sup>2</sup>  
Nb d'entités fédérées : 6  
Nombre de provinces : 10  
Entrée dans l'UE : 1957  
PIB : 332 Mds euros  
Population : 10,5 M hab.  
Nombre d'agents publics : 840 000  
(dont 23% au niveau fédéral)



#### - organisation administrative et politique

Le royaume de Belgique est une **monarchie constitutionnelle parlementaire**.

Depuis 1993, il est un **Etat fédéral composé de 6 entités** (3 régions et 3 communautés). Le pays se divise administrativement en deux sortes de collectivités territoriales : les provinces et les communes.

**L'Etat fédéral** détient notamment des compétences dans le domaine de la défense, de la justice et de la sécurité sociale.

**Les communautés** sont compétentes pour les matières culturelles, l'enseignement et la politique linguistique.

**Les régions** administrent les questions relatives aux transports, aux travaux publics et en partie les matières économiques.

**Les provinces** ont, quand à elles une compétence générale pour l'administration des questions d'intérêt local, dans le respect de la hiérarchie des normes.

### • LA FONCTION PUBLIQUE

#### - statut et catégories d'agents

Le **statut des agents de l'Etat** est fixé par *l'arrêté royal du 2 octobre 1937*, qui a été fréquemment modifié (notamment par l'A.R du 4/08/2004).

Les **agents statutaires** sont des agents (permanents) nommés définitifs, occupant un emploi et titulaires d'un grade ou d'une classe.

Une grande partie des agents publics belges est sous contrat (21% des agents au niveau fédéral). Les **contractuels** peuvent uniquement occuper les emplois qui ne sont régis par aucun statut.

#### - droits et obligations

Les agents publics peuvent **adhérer à un parti politique**, dans la mesure où celui-ci n'est pas nuisible au bon fonctionnement de l'Etat. Ils bénéficient par ailleurs de la **liberté syndicale** et du **droit de grève**.

#### - dialogue social

La *loi du 19 décembre 1974* exécutée par l'arrêté royal du 28 septembre 1984 fixe le statut syndical de la fonction publique Belge. Les **procédures de négociation et de concertation** dans le secteur public divergent de celles du secteur privé.

Seules les organisations syndicales représentatives peuvent participer aux négociations avec les autorités publiques.

L'employeur est représenté par les autorités politiques compétentes pour déterminer entre autres les conditions de travail, le niveau de rémunération et le système des retraites.

Lorsque les négociations aboutissent, le protocole constitue un engagement politique sans être juridiquement contraignant.

#### - recrutement et formation

**Au niveau fédéral**, le recrutement du personnel est effectué par le **Bureau de sélection de l'Administration fédérale** (SELOR). Selon les postes, des tests peuvent être effectués (entretiens de motivation, études de cas, mises en situation, tests psychotechniques...)

La sélection du **personnel des entités fédérées** est effectuée par SELOR, mais ces dernières disposent d'un droit de regard sur ces sélections.

Enfin, au sein des **collectivités locales**, il appartient aux conseils communaux et provinciaux de recruter les agents (en principe par concours) et de déterminer leur statut.

**L'institut de formation de l'administration fédérale** (IFA) assure la formation continue des agents fédéraux. Des organismes autonomes proposent par ailleurs des formations adaptées aux besoins des agents.

## - rémunération et avancement

L'arrêté royal du 29 juin 1973 fixe le **régime pécuniaire de base** des agents de l'Etat (modalités de calcul de traitement, fixation de l'ancienneté...). Des **allocations, primes ou indemnités** peuvent s'y ajouter. Il est à noter qu'il n'existe pas d'équivalence entre les barèmes des collectivités locales et la fonction publique fédérale et régionale.

Pour les statutaires, le **système belge est celui de la carrière**. L'avancement de grade ou de classe se fait par **promotion ou par réussite de formations certifiées**.

## - dispositions particulières pour la haute fonction publique

La réforme Copernic de 2000 a abouti à la création de **postes de top managers**. Une procédure ouverte en interne et en externe de re-recrutement de l'encadrement supérieur a été organisée, obligeant les anciens directeurs à postuler pour les postes créés.

Les recrues doivent disposer de compétences en matière de communication, d'évaluation et de conduite du changement.

Jusqu'en 2003 la procédure de sélection des candidats était conduite par des bureaux externes (*assessment center*), mais cette méthode a été supprimée en raison de son coût.

Les tops managers disposent d'un **mandat de 6 ans**, renouvelé si les objectifs assignés dans les plans opérationnels sont atteints.

La rémunération des tops managers repose sur la fonction exercée, et non sur la personne.

## • LES REFORMES EN COURS

Le ministère de la fonction publique a adopté une stratégie pour la période 2007-2011 qui met l'accent sur 3 idées principales :

- la considération du citoyen comme un client
- la création d'une administration responsable, efficace et concentrée sur des objectifs de résultats
- une administration publique considérée comme un employeur innovant, dynamique et attractif.

En février 2008, un **premier paquet de mesures réformant l'Etat a été adopté**. Ces mesures sont le fruit d'un compromis institutionnel entre les Flamands (60% de la population) qui souhaitent que davantage d'autonomie soit accordé aux régions, et les francophones qui restent attachés à un Etat central fort.

Diverses compétences telles que la législation sur les loyers, l'accueil de l'enfance ou la régulation des implantations commerciales ont été transférées aux régions. Un nouveau cycle de négociations est par ailleurs en cours en juillet 2008. Il pourrait aboutir à des transferts de compétences plus importants (politiques de l'emploi, de la famille, de la santé...).

## • FOCUS : la réforme Copernic

Le plan Copernic a été lancé en 1999 par le gouvernement Verhofstadt. Ce programme avait pour objectif de mettre le citoyen au centre du système administratif et de s'inspirer des techniques du secteur privé pour restructurer l'organisation des administrations fédérales et rationaliser leurs activités. Cette réforme s'est articulée autour de trois axes.

- **Réorganisation des administrations fédérales.** Les activités des ministères, maintenant appelés « des services publics fédéraux (SPF) » ont été recentrées autour de leurs missions essentielles. La structure des services publics fédéraux a par ailleurs été modifiée. Ainsi, les cabinets ministériels ont été supprimés et remplacés par des secrétariats politiques, de taille plus réduite.
- **Modernisation de la gestion des ressources humaines.** Le système de rémunération a été modifié et une nouvelle « haute fonction publique » a été créée.
- **Mise en place de nouvelles méthodes de travail.** Des efforts ont été entrepris pour améliorer la circulation des données entre les services fédéraux. L'accès aux documents administratifs en ligne a par ailleurs été développé.