

Colloque « Statuts en péril : Quel avenir pour la fonction publique ? »
CGSP Enseignement – Liège – Le 21 mai 2026

Tout ce qui brille n'est pas en or : contractualiser l'enseignement pour le revaloriser ?

Prof. Dr Damien Piron (damien.piron@uliege.be)

Tom Frénéa (tom.frenea@uliege.be)

Introduction : l'accord de gouvernement communautaire

« *La revalorisation du métier d'enseignant et la modernisation du statut pour renforcer l'attractivité du métier :*

L'école, c'est d'abord avoir un enseignant chaque jour dans chaque classe. C'est la raison pour laquelle la première priorité du Gouvernement est la **lutte contre la pénurie, ainsi que le renforcement de l'attractivité du métier.** [...]

Par ailleurs, dans le cadre de l'accord administratif, organisationnel et social précité, le Gouvernement proposera un barème intermédiaire [...]. Celui-ci sera déterminé au regard de la **soutenabilité budgétaire** des dépenses liées aux personnels de l'enseignement, et impliquera :

- l'engagement des nouveaux enseignants sous la forme d'un **contrat à durée indéterminée** avec une augmentation de l'ordre de deux heures hebdomadaires (avec assouplissement possible en début et en fin de carrière), **et ce afin de mettre fin progressivement au régime statutaire** »



Plan de la présentation

- Introduction
 - 1) Les origines du statut de la fonction publique
 - 2) La remise en cause du statut de la fonction publique
 - 3) Enjeux de la contractualisation dans l'enseignement
- Conclusion & discussion

1) Les origines du statut de la fonction publique

Le Statut Camu (1937)

- **Objectif ?** Améliorer la qualité du service public pour restaurer l'autorité de l'État & la confiance dans l'administration
- **Contexte :** crise de 1929, montée du nazisme & de Rex
- **Réponse ?** Droits & devoirs des fonctionnaires **codifiés** dans un **statut unifié**
- Caractéristiques distinctives du **régime des fonctionnaires** :
 - 1) **Nomination à vie** pour une **carrière** dont l'évolution est **protégée** de l'arbitraire politique & hiérarchique
 - Objectif ? Garantir **l'autonomie professionnelle** et le respect de l'État de droit
 - 2) Objectivation des recrutements par **concours** (mérite & qualifications) & promotion selon **l'ancienneté**
 - 3) **Fonction publique unifiée**, dans un cadre national spécifique

Les modèles statutaire vs. contractuel

	Modèle statutaire	Modèle contractuel
Système	Système de carrière	Système d'emploi
Formation de la relation de travail	Unilatéralité : volonté unilatérale de l'employeur public, matérialisée dans un acte de désignation/nomination Acceptation par la prestation de serment	Autonomie des volontés : relation entre agent.e et administration analogue à celle qui naît d'un contrat de droit privé
Droit applicable	Statut : conditions de travail et éléments essentiels de la relation de travail déterminés par l'autorité publique sans rechercher l'accord de l'agent.e	Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail Interdiction de modification unilatérale des conditions essentielles
Sécurité sociale	Régime(s) des fonctionnaires	Régime des salariés
Compétence juridictionnelle	Conseil d'État	Juridictions du travail

2) La remise en cause du statut de la fonction publique

La « désingularisation » de l'emploi public

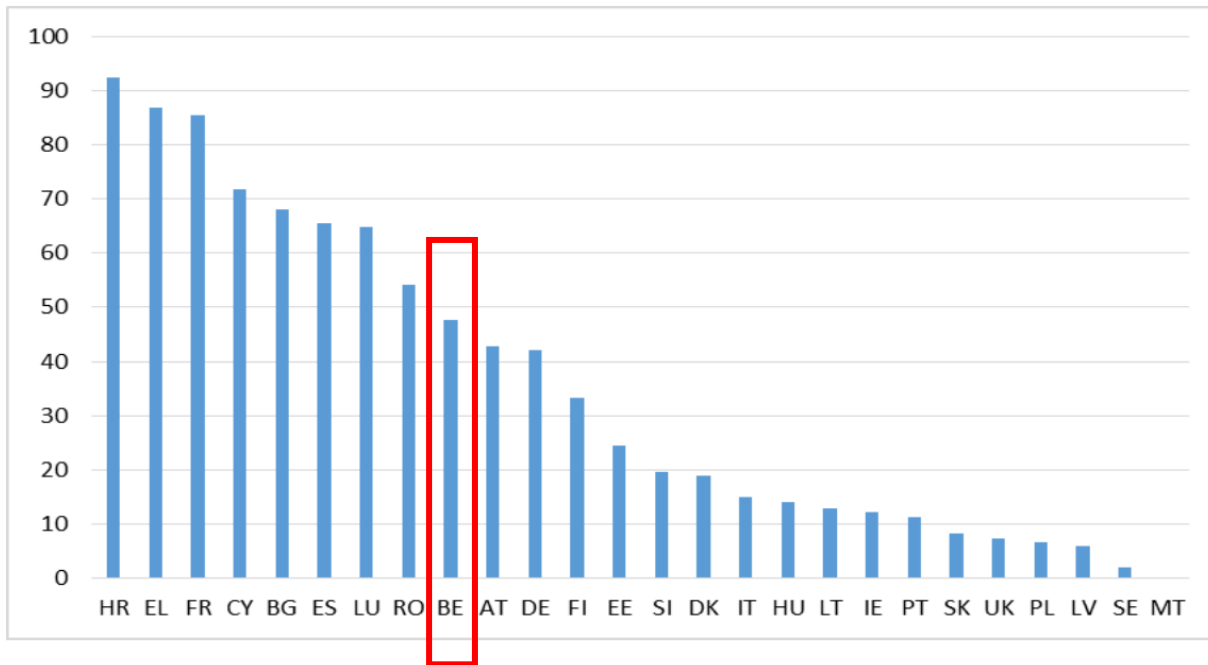
- **Entreprise de long terme de « désingularisation »** de l'emploi public (statutaire) par rapport à l'emploi privé (contractuel)
- **Révolution silencieuse** : transformation des agent.es public.ques en **salarié.es « comme les autres »** (à l'exception des fonctions dites « régaliennes » : à définir...)
- **Extinction d'un modèle de protection sociale distinctif** & montée en puissance corrélative d'une **conception contributive** de la rémunération (traitement $\neq$ salaire) & du régime de protection sociale (ex : pension complémentaire)

Illustration...

Place minoritaire des fonctionnaires :
l'exception est devenue la règle

Taux d'emploi statutaire **largement variable**
en fonction des niveaux de pouvoir

Graph 12: Share of civil servants in public employment



	Statutory employment	Contractual employment
Federal government	76% (army and police: 96%)	24%
Flemish community/region	60%	40%
Walloon region	32%	68%
Brussels Capital	15%	85%
French community	62%	38%
German community	57%	43%
Local government	36%	64%

Comment expliquer ce phénomène ?

La reconfiguration néo-managériale de l'emploi public

- **Trajectoire de « normalisation »** du secteur privé
- **Objectif ?** Réduire la « rigidité » du statut : fonction publique souple et réactive, orientée résultats
- **Instruments de « GRH »** : décentralisation managériale, contractualisation, évaluation des performances, PRP, mobilité, formation, etc.
- Même les États les moins enthousiastes ont **profondément réformé** leur fonction publique
- **En pratique** : accent sur la réduction de la taille, des « coûts » et des « privilèges » des fonctionnaires
- **Combinaison de réformes** : contractualisation, réduction des effectifs, privatisation, sous-traitance, agencification, réformes du statut

Jacqueline Galant (MR): "On a besoin de personnes qui vont manager l'administration comme une entreprise privée"



La reconfiguration néo-managériale de l'emploi public en Belgique : illustrations

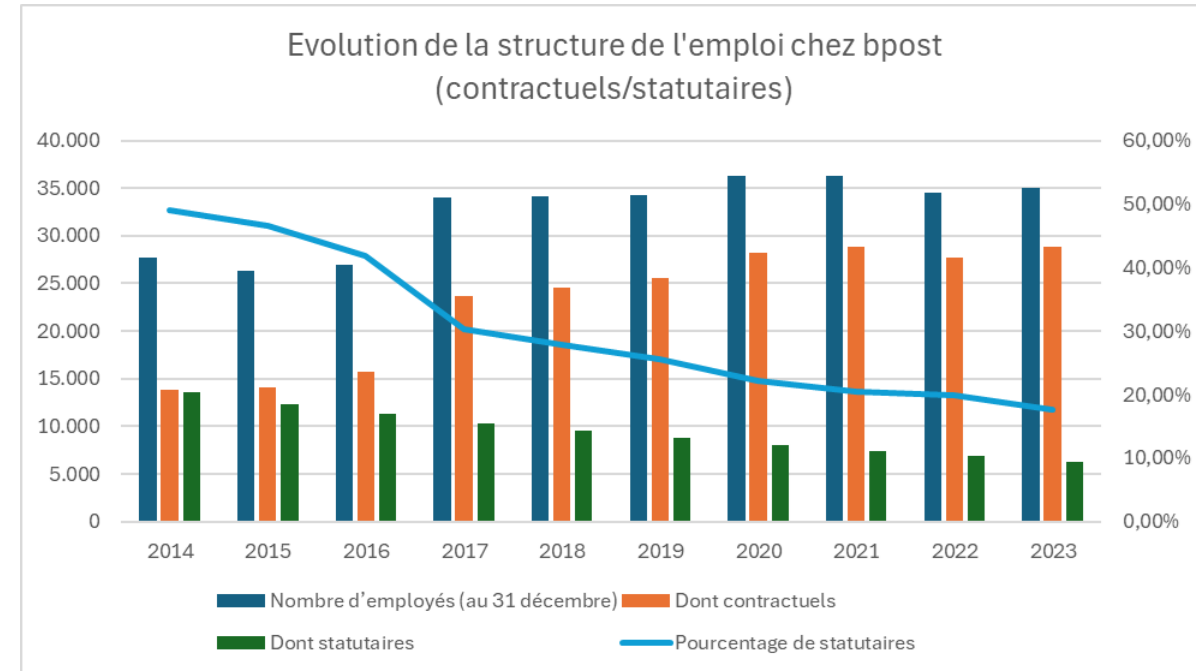
1) La « centrifugation » des services publics

- **Salarié.es de l'associatif comme fonction publique** : servir l'intérêt général en renonçant aux protections statutaires
- **Entreprises publiques comme « laboratoires »** : baisse des effectifs & transformation de la structure de la main-d'œuvre

2) La disparition des niveaux inférieurs

- Fin de la fonction publique comme **levier d'ascension sociale** dans les niveaux inférieurs
- Une cause : privatisation & externalisation

3) Le fédéralisme



En parallèle, **large augmentation de l'intérim** :
2 % (2013) → 20 % (2022) de l'emploi total

3) Enjeux de la contractualisation dans l'enseignement

Enjeu d'attractivité (1)

- « Remplacer le régime statutaire dans l'administration par des CDI, cela permettra d'**attirer des personnes qui n'ont pas vocation à y faire l'ensemble de leur carrière** et disposent d'une expertise acquise dans d'autres secteurs.
- En outre, **l'engagement à durée indéterminée est plus stimulant que le régime statutaire**. Le statut « mammoth » de la fonction publique contrarie aujourd'hui davantage les travailleurs méritants et motivés qu'il ne les aide. Les grades de promotion devront être accessibles à l'avenir aux contractuels »
- **En pratique, perte « d'attractivité » :**
 - **Pensions** : « un second pilier sera créé pour les contractuels »
 - **Congés-maladie**

Enjeu d'attractivité (2)

- « La **pénurie d'enseignants** est un enjeu central de notre système éducatif. [...] nous devons assurer que chaque élève ait un enseignant devant lui chaque jour. Pour ce faire, moderniser le statut et **améliorer les conditions de travail**, tout en respectant les droits acquis des enseignants déjà en poste, sont identifiés comme les meilleurs leviers »
- **Déclaration de politique communautaire (DPC) :**
 - **Augmentation de la charge de travail** (2h/semaine) dans le secondaire supérieur ;
 - **Limitation de l'accès au barème 501** en dehors du secondaire supérieur ;
 - Protection réduite des travailleuses & travailleurs : **juridictions du travail ≠ Conseil d'État**



Enjeu de stabilité

- « CDIE : garantir la **stabilité** et la charge horaire dès l'entrée dans le métier »
- Statut = Garantie d'emploi
- *Quid* du CDI(E) ?
 - **Contexte démographique** : diminution (géographiquement hétérogène) de la population scolaire ;
 - **Risque** : diminution du nombre d'enseignant.es (> départs pour la pension) ;
 - **Enjeu** : Pour le personnel sous CDI, quelle garantie d'emploi à MT ?

LE SOIR

Pourquoi instaurer un CDI dans l'enseignement ne sera pas une sinécure

Passer de la nomination des profs à un contrat à durée indéterminée... Pour concrétiser ce projet, la majorité MR-Engagés en Fédération Wallonie-Bruxelles devra surmonter bien des obstacles, c'est en tout cas la conviction de l'économiste Philippe Defeyt qui vient de produire une note scientifique sur le sujet.



Enjeu budgétaire

- « Une **situation budgétaire critique** qui impose des choix responsables : la Fédération Wallonie-Bruxelles traverse une **crise budgétaire majeure** [...] le Gouvernement n'impose pas une politique d'austérité mais une gestion responsable »
- **Cotisations à charge de l'employeur** : Statuaire < Contractuel
 - > **Indemnité en cas de maladie** : Statuaire = employeur (FWB) *vs.* Contractuel = sécurité sociale (fédérale)
- **Discussions avec le gouvernement fédéral** :
 - Réduction des cotisations patronales payées sur les futurs CDI ?
 - Nouvelle cotisation de responsabilisation pour les pensions des statutaires
- « Il est prématuré d'avancer des chiffres, dès lors que nous ne sommes pas encore en mesure de déterminer ce que comportera le package salarial du CDI, qui devra être négocié avec les syndicats et fédérations de PO » (Valérie Glatigny, MR)



**Enseignement – Agir
aujourd'hui, c'est sauver l'école
de demain**



LE SOIR

ACCUEIL • SOCIÉTÉ • ENSEIGNEMENT

Fin du système de nomination dans l'enseignement : les coûts cachés de la mesure

Fin du système de nomination au profit d'un CDI ? Ce projet du nouveau gouvernement francophone pourrait coûter jusqu'à 500 millions d'euros selon le PS. La ministre Glatigny juge le calcul prématuré et conteste la méthode.



Conclusion

- **Transformation profonde** du modèle d'organisation de la fonction publique en Belgique – en cours à *tous* les niveaux de pouvoir : système de carrière (**statut**) → Système d'emploi (**contrat**)
- Cette révolution parachève une tendance longue, ayant mené à une « **désingularisation** » de l'emploi public
- Du point de vue des **enseignant.es** : enjeux d'attractivité et de stabilité *vs.* enjeu budgétaire pour la FWB

 **FÉDÉRATION**
WALLONIE-BRUXELLES

 **Enseignement**

Nominations à titre définitif : pas de changement avant 2027

Les dossiers de nomination à titre définitif dans l'enseignement continuent à être traités par l'Administration selon les procédures actuellement en vigueur.



Colloque « Statuts en péril : Quel avenir pour la fonction publique ? »
CGSP Enseignement – Liège – Le 21 mai 2026

Tout ce qui brille n'est pas en or : contractualiser l'enseignement pour le revaloriser ?

Prof. Dr Damien Piron (damien.piron@uliege.be)

Tom Frénéa (tom.frenea@uliege.be)