



Union des Villes et
Communes de Wallonie
asbl



Fédération des CPAS

Vos réf. : FD/MP/BC

Nos réf. : DK/ALV/ALE/cb/26-04078

Vos correspond. :

Vincent Palate - 081 240 689 - vpa@uvcw.be

Judith Duchêne - 081 240 670 - jdu@uvcw.be

Annexe(s) : 1

Monsieur François Desquesnes,
Ministre des Pouvoirs locaux

francois.desquesnes@gov.wallonie.be

Namur, le 3 juillet 2026

A l'attention de Monsieur Bruno Caria,
Chef de Cabinet adjoint

Monsieur le Ministre,

Concerne : ***Avis de la Fédération des CPAS
Avant-projet de décret modifiant la loi organique du 8 juillet 1976 des centres
publics d'action sociale relatif au régime au sein de la « Locale »***

Vous avez sollicité l'avis de la Fédération des CPAS, en date du 2 juin 2026, concernant l'avant-projet de décret modifiant la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale relatif au régime au sein de la « Locale » et nous vous en remercions.

Le Comité directeur de la Fédération des CPAS, réuni ce 2 juillet 2026 vous prie de trouver en annexe de la présente, l'avis approuvé en séance.

Restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre considération très distinguée.

Alain Vaessen,
Directeur général

Dorothée Klein,
Présidente



Fédération
des CPAS

Avis de la Fédération des CPAS

N° 2026-18

**Avant-projet de décret modifiant la loi organique du 8 juillet 1976
des centres publics d'action sociale relatif au régime d'emploi au
sein de la « Locale » - 1^{ère} lecture**

adressé à François Desquesnes, Ministre des Pouvoirs locaux

3 juillet 2026

Personnes de contact :

Judith Duchêne - Tél : 081 24 06 70 - mailto : jdu@uvcw.be

Vincent Palate - Tél : 081 24 06 89 - mailto : vpa@uvcw.be



A. Contexte

Vous avez sollicité l'avis de la Fédération des CPAS, en date du 2 juin 2026 concernant l'avant-projet de décret modifiant la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale relatif au régime d'emploi au sein de la « Locale » - 1^{ère} lecture et nous vous en remercions.

Le Comité directeur de la Fédération des CPAS, réuni ce 2 juillet 2026, vous prie de trouver l'avis approuvé en séance.

B. Avis de la Fédération des CPAS

Table des matières

A.	Contexte	2
B.	Avis de la Fédération des CPAS	2
1.	<i>Considérations générales</i>	2
2.	<i>Eléments propres à la réalité des CPAS</i>	3
a.	L'intégration de dispositions relatives aux CPAS dans le CDLD	4
b.	L'harmonisation du règlement de travail	4
c.	Affaiblissement du rôle du directeur général dans la gestion du personnel	4
d.	Neutralité dans l'administration	6
e.	Comité de direction	6
C.	Conclusion	7

1. *Considérations générales*

La Fédération des CPAS partage les considérations générales portées dans l'avis de l'UVCW. En résumé, celles-ci sont les suivantes :

- **L'UVCW regrette de ne pas disposer de l'arrêté du Gouvernement wallon destiné à exécuter le décret.** Plusieurs dispositions de l'APD CDLD renvoient en effet à des conditions minimales que le Gouvernement doit fixer. À défaut de pouvoir prendre connaissance de ces mesures d'exécution, l'analyse ne peut, sur ces points, être que partielle. La portée réelle de la réforme dépendra en grande partie du contenu de cet arrêté, dont nous demandons à pouvoir disposer.
- **L'UVCW constate que, à plusieurs endroits, le commentaire des articles et le texte normatif ne concordent pas.** Ces divergences sont sources d'insécurité juridique. Le projet devrait être revu afin de mettre le texte normatif en parfaite concordance avec son commentaire.



Au-delà de ces remarques, **trois considérations transversales** :

- **la nécessité d'un traitement global et cohérent des différents volets de la réforme.**
- **Le fait que la réforme de la fonction publique locale ne peut être dissociée de la question de sa soutenabilité financière.** Sans contester que le projet comporte des avancées intéressantes et attendues sur le plan de la gestion des ressources humaines, nous ne voyons pas en quoi il rend, en l'état, la fonction publique locale plus attractive. La modernisation des outils RH, la simplification des procédures ou l'objectivation des recrutements sont autant d'améliorations utiles pour les administrations, mais elles ne suffisent pas, à elles seules, à attirer de nouveaux candidats.

L'attractivité de la fonction publique locale dépend en effet d'autres leviers qui demeurent, à ce stade, insuffisamment rencontrés. L'APD ne comporte aucune mesure de nature à renforcer significativement l'attractivité de la fonction publique locale sur le plan financier. **Le Gouvernement doit tenir ses engagements** et soutenir concrètement les pouvoirs locaux dans la mise en place d'un second pilier de pension.

- **La généralisation du recours au contrat ne peut se faire au détriment de la situation des agents statutaires actuellement en fonction.** Or, la situation de ces agents est largement remise en cause. Certes, une modernisation de plusieurs régimes apparaissait nécessaire, notamment en matière disciplinaire ou de congé de maladie. Toutefois, le Gouvernement va, selon nous, au-delà de ce qui était requis pour atteindre les objectifs poursuivis. **Or, l'enjeu n'est pas seulement de protéger les agents : c'est aussi de permettre aux pouvoirs locaux de disposer d'un personnel présent et motivé.**

Il est par ailleurs légitime de s'interroger sur l'opportunité de mobiliser autant d'énergie et de s'exposer à des risques de contestations juridiques pour réformer un régime statutaire dont l'extinction est désormais programmée. Faut-il rappeler qu'en équivalents temps plein, les agents statutaires ne représentent plus que 17,6 % de l'emploi public local (communes, CPAS, intercommunales, associations relevant du Chapitre XII et régies communales autonomes) ? Cette proportion est appelée à diminuer rapidement dès lors que la contractualisation deviendra la règle.

Dans ce contexte, nous peinons à comprendre la persistance du Gouvernement à poursuivre une réforme d'une telle ampleur au détriment des garanties dont bénéficient encore les agents statutaires en place.

2. *Éléments propres à la réalité des CPAS*

Les éléments techniques relatifs à ces textes seront soulevés, pour l'ensemble des pouvoirs locaux, dans le cadre de l'avis qui sera rendu par l'UVCW à la suite de son CA du 14 juillet prochain.

En complément, la Fédération des CPAS tient à formuler une série de remarques propres à la réalité des CPAS.



a. L'intégration de dispositions relatives aux CPAS dans le CDLD

L'avant-projet insère directement, au sein du Code de la démocratie locale et de la décentralisation (CDLD), des dispositions appelées à régir le personnel des CPAS, plutôt que de faire évoluer la loi organique du 8 juillet 1976 elle-même.

La Fédération des CPAS tient avant tout à replacer ce choix dans son contexte : il ne peut s'apprécier indépendamment de la réforme envisagée de l'intégration commune-CPAS. Or l'ensemble des contours de cette réforme d'ensemble ne sont, à ce jour, pas encore déterminés. Comme évoqué plus haut dans la présente note, les impacts cumulés actuellement des textes de ces avant-projets de décrets relatifs aux grades légaux communs ne peuvent être suffisamment identifiés en l'absence d'une vue d'ensemble sur le projet d'intégration.

La loi organique constitue, pour les CPAS comme pour les praticiens, l'instrument de référence en matière de gestion du personnel et d'organisation des services. La transférer progressivement vers le CDLD a pour effet de vider la loi organique elle-même de sa substance, nuit à la lisibilité des règles applicables aux agents et prête à confusion dans le contexte institutionnel actuel.

La Fédération des CPAS plaide pour une révision globale, consolidée et modernisée de la loi organique, à même de consacrer les spécificités propres au personnel de l'action sociale.

b. L'harmonisation du règlement de travail

L'avant-projet abroge l'article 42/2 de la loi organique, qui permettait au CPAS de déroger aux statuts applicables au personnel communal, mérite d'être clarifié.

Deux lectures paraissent en effet possibles :

- soit le CPAS demeure tenu d'aligner son règlement de travail sur celui de la commune, sans faculté de dérogation ;
- soit le CPAS conserve la possibilité d'adopter des dispositions propres, après avis du comité de concertation commune-CPAS

La Fédération des CPAS estime à ce stade indispensable que chaque institution conserve un règlement de travail propre, assorti d'une faculté de dérogation encadrée. Les missions, les rythmes et les contraintes organisationnelles du personnel des CPAS - notamment dans les services sociaux et les établissements gérés par ces derniers (maisons de repos...) - diffèrent de ceux des services communaux. Une harmonisation qui ne ménagerait pas ces spécificités risquerait de faire perdre en lisibilité et fragiliser tant la sécurité juridique des agents que la continuité du service public d'action sociale.

c. Affaiblissement du rôle du directeur général dans la gestion du personnel

La Fédération des CPAS soutient l'orientation générale de la réforme tendant à renforcer la fonction dirigeante locale comme véritable cheffe du personnel et garante de la gestion opérationnelle des ressources humaines. Elle observe toutefois que, sur plusieurs points, cette ambition reste inaboutie : le rôle du directeur général y est tantôt insuffisamment consacré dans le dispositif, tantôt fragilisé par une imprécision rédactionnelle, tantôt contourné par le maintien d'une intervention politique en fin de procédure.



La Fédération des CPAS souhaite dès lors attirer l'attention du Gouvernement sur la nécessité de traduire cette ambition de manière cohérente dans l'ensemble du texte.

En matière de recrutement et de sélection, le transfert de la compétence de désignation à l'organe exécutif constitue une avancée que la Fédération des CPAS salue. Elle estime néanmoins que les objectifs d'objectivation et d'efficacité seraient mieux servis en confiant davantage au directeur général la gestion opérationnelle de l'ensemble du processus de recrutement, l'organe délibérant conservant la maîtrise stratégique (plan d'embauche, règlement de travail, budget). À tout le moins, une solution intermédiaire pourrait réserver la compétence de l'organe exécutif aux seuls postes de direction, en confiant au directeur général la responsabilité des autres fonctions.

Dans le prolongement de cette logique, la Fédération des CPAS estime que le rôle du directeur général comme chef du personnel doit également être consacré dans la composition et la présidence des commissions de sélection. Garante de l'objectivation des procédures, cette consécration assurerait que la conduite opérationnelle de la sélection demeure pleinement ancrée au sein de l'administration.

S'agissant de l'audition des candidats par l'organe exécutif, la Fédération des CPAS s'interroge sur la cohérence du mécanisme. Réserver à l'exécutif la faculté de réauditionner des candidats objectivement présélectionnés réintroduit, en fin de parcours, le risque d'immixtion politique que la réforme entend précisément écarter, et minore la portée du travail mené sous la responsabilité de l'administration. Ce mécanisme devrait être strictement encadré.

En matière disciplinaire, la Fédération des CPAS soutient le renforcement du rôle du directeur général, et en particulier sa compétence pour prononcer directement les sanctions mineures sans ratification préalable de l'organe exécutif. Elle relève toutefois que cette compétence figure dans le seul commentaire de l'article 24, et non dans l'avant-projet de décret. Or une telle règle, dépourvue de base légale dans le texte normatif, est privée d'effet utile : le directeur général ne disposerait d'aucun fondement pour agir. La Fédération des CPAS demande son inscription expresse dans le dispositif.

La Fédération des CPAS relève en outre que la réduction du nombre de sanctions disciplinaires prive le directeur général de certains outils de gestion graduée pourtant essentiels à un management efficace des ressources humaines. Elle plaide pour qu'un mécanisme d'avertissement ou de rappel à l'ordre, immédiatement mobilisable par le directeur général, demeure expressément consacré dans le texte légal.

En matière d'évaluation, la Fédération des CPAS soutient le renforcement du rôle du directeur général comme chef du personnel. Elle relève cependant que l'article L1214-4 concentre l'établissement du rapport d'évaluation sur le seul directeur général, sans prévoir de faculté de délégation à un supérieur hiérarchique direct ou à un directeur des ressources humaines. Cette rigidité, loin de conforter la fonction dirigeante, en compromet l'exercice effectif dans les entités de grande taille, où la gestion opérationnelle du personnel ne peut raisonnablement reposer sur un seul agent. De même, la décision finale d'évaluation demeure de la compétence de l'organe exécutif, sans possibilité de délégation au directeur général.

La Fédération des CPAS plaide pour que ces deux facultés de délégation soient explicitement consacrées, afin de permettre à chaque entité d'adapter l'organisation de l'évaluation à ses réalités propres.

En définitive, la Fédération des CPAS appelle le Gouvernement à veiller à la cohérence d'ensemble du dispositif : le renforcement annoncé de la fonction dirigeante locale ne produira ses effets que s'il est consacré de manière expresse, complète et opérationnelle dans le texte normatif lui-même.



d. Neutralité dans l'administration

L'avant-projet inscrit pour la première fois dans le CDLD le principe d'impartialité de l'administration à l'égard de toute conviction, et en confie la mise en œuvre aux pouvoirs locaux.

Le commentaire précise toutefois que le port de signes convictionnels ne peut être autorisé lorsque l'agent exerce une fonction d'autorité ou se trouve en contact direct avec la population. La Fédération des CPAS partage pleinement l'objectif d'ancrer l'impartialité de l'administration dans le CDLD, garantie fondamentale de l'indépendance de la fonction publique locale. Elle estime toutefois que la consécration de ce principe appelle un cadre décretaal suffisamment solide.

La Fédération des CPAS relève une tension entre l'article - qui renvoie aux pouvoirs locaux le soin de fixer les modalités d'application du principe - et son commentaire, qui énonce une règle de fond restreignant le port de signes convictionnels. Inscrire une telle règle dans le seul commentaire la prive de toute portée contraignante, faute de base légale opposable. Si le Gouvernement entend poser cette limite, elle doit figurer dans le dispositif lui-même.

La Fédération des CPAS attire l'attention du Gouvernement sur les risques d'un renvoi intégral et non encadré de la matière à l'autonomie locale et à celle du CPAS. En l'absence de tout socle commun, le principe d'impartialité pourrait recevoir des traductions très hétérogènes, voire divergentes, d'une entité à l'autre : sa portée réelle dépendrait alors des sensibilités locales, au risque d'une application à géométrie variable, source d'inégalité de traitement entre agents et d'insécurité juridique pour les pouvoirs locaux eux-mêmes. Un principe aussi fondamental, qui touche aux droits des agents et à l'indépendance de l'administration, mérite d'être assorti, dans le décret, d'un cadre minimal garantissant sa cohérence et sa sécurité juridique sur l'ensemble du territoire.

La Fédération des CPAS s'interroge enfin sur la portée concrète de ce principe à l'égard des agents exerçant des mandats politiques ou participant à la vie associative. La compatibilité de certaines restrictions avec les libertés constitutionnelles mérite d'être examinée avec attention, afin d'éviter toute atteinte disproportionnée aux droits fondamentaux des agents.

e. Comité de direction

La Fédération des CPAS rappelle que le comité de direction constitue avant tout un organe administratif, instrument de pilotage interne placé sous la responsabilité du directeur général. À ce titre, sa composition doit demeurer étroitement liée à l'organisation interne définie par la fonction dirigeante locale, et son autonomie de fonctionnement doit être préservée.

La Fédération des CPAS s'interroge dès lors sur les dispositions de l'avant-projet qui affaiblissent la maîtrise du directeur général sur la composition de cet organe, ainsi que sur l'utilité de certaines nouvelles obligations administratives, telles que la transmission systématique des procès-verbaux.

Elle estime que ces dispositions devraient être revues afin de préserver le rôle du comité de direction comme organe de pilotage administratif.



C. Conclusion

La Fédération des CPAS soutient les objectifs de modernisation de la réforme. Elle demande au Gouvernement de :

- **communiquer l'arrêté d'exécution**, sans lequel l'analyse ne peut être que partielle ;
- **mettre le texte normatif en concordance avec son commentaire**, afin de lever toute insécurité juridique (sanctions mineures, neutralité, etc.) ;
- **inscrire la réforme du personnel des CPAS dans une réflexion globale éventuelle sur l'intégration commune-CPAS**, plutôt que de procéder par modifications isolées dans le CDLD ;
- **reconnaître les spécificités du service public d'action sociale**, notamment en garantissant à chaque CPAS un règlement de travail propre assorti d'une faculté de dérogation encadrée ;
- **traduire de manière expresse et opérationnelle le renforcement de la fonction dirigeante locale** dans le dispositif (recrutement, discipline, évaluation, comité de direction) ;
- **garantir la soutenabilité financière de la réforme et l'attractivité de la fonction publique locale**, notamment via le second pilier de pension ;
- **préserver les droits acquis des agents statutaires** actuellement en fonction.
- **La Fédération des CPAS regrette que le texte en l'état appauvrit l'attractivité de la fonction publique locale sans prévoir à ce stade des mesures visant à améliorer celle-ci. Nous restons à la disposition du Gouvernement afin de travailler ensemble à l'amélioration de cette même attractivité.**
