

Mentalités

Des mutations mais pas d'exode au SPF Finances

Passer d'une mobilité personnelle (travailler près de chez soi) à une mobilité professionnelle.

Avec ses quelque 30.000 fonctionnaires, le SPF Finances est de très loin l'administration publique la plus peuplée du pays. Rita Dreessen, chef du service Personnel & Organisation, avance des chiffres qui tordent le cou à la fable de l'exode: «Annuellement, quelque 800 personnes quittent le SPF Finances. Sur ce nombre, 600 partent à la retraite. Et sur les 200 vrais départs, il faut compter une centaine de transferts dans une autre institution publique. Une dizaine sont des licenciements et il reste grosso modo une soixantaine qui démissionne effectivement pour aller travailler hors du cadre de la fonction publique.» Soixante sur 30.000: un taux de rotation qui doit faire rêver la masse des entreprises du privé! Ce qui n'empêche pas le SPF Finances de comptabiliser un nombre conséquent de mouvements. Au premier semestre de cette année, 400 fonctionnaires ont sollicité leur mutation dans un autre lieu. Pour le service public, la mobilité s'appelle opportunité de carrière. «La réglementation et les conventions sociales sont très généreuses en possibilités de mutation géogra-

phique, note Rita Dreessen. Nous avons des bureaux répartis sur 600 sites à travers le pays. Les fonctionnaires en profitent souvent pour se rapprocher le plus possible de leur clocher. Ils suivent des formations et passent des examens pour être éligibles à un poste local proche de chez eux. Le contenu de la fonction est ainsi subordonné au désir de travailler dans sa région.»

Rita Dreessen entend mettre sur pied une politique de développement englobant l'organisation et les individus qui privilégie la dimension fonctionnelle des postes à pourvoir. «Il faut une politique qui incite les collaborateurs à la mobilité en envisageant l'étape suivante de leur carrière. De nos jours, les

fonctions dans les services régionaux sont mieux rémunérées et elles sont donc particulièrement convoitées. Sous cet angle, la mobilité n'a pas vraiment pour objet de contribuer au développement professionnel de la personne et de l'organisation», relève-t-elle.

Pour le moment, Rita Dreessen se heurte encore aux traditions et à la réglementation en place qui font obstacle à une mobilité fonctionnelle et professionnelle. «Les différentes administrations du SPF Finances sont strictement séparées les unes des autres. Il n'est pas du tout évident de passer de l'une à l'autre. Et il en va de même pour les transferts entre services fédéraux et avec le niveau régional», regrette-t-elle.

Le contraste est frappant avec l'esprit de la réforme Copernic, qui devait mettre à bas les murs internes de la fonction publique.

D'où la nécessité, à court terme, d'un changement de mentalité considérable. «La mobilité exige une grande ouverture.» Adossée à son expérience RH dans le privé, Rita Dreessen ne le sait que trop bien. «Il y a pourtant ici de nombreuses personnes dont les compétences se prêtent parfaitement à la mobilité. Or les nouveaux règlements qui sont en chantier ne prévoient que de timides dispositions pour intégrer la mobilité dans le développement de carrière. Alors qu'il faudrait poser comme condition qu'on réalise d'abord un parcours dans divers services et attributions avant d'avoir la possibilité de grimper les échelons vers les fonctions dirigeantes», estime-t-elle.

Mais il y a de la lumière au bout du tunnel: «Avec Coperfin, la déclinaison de Copernic pour le SPF Finances, nous pouvons développer une politique RH axée sur la fonction. Dans les nouveaux services que nous mettons en place, les postes sont pourvus d'après l'aptitude. Le contenu de la fonction est mis au premier plan, ce qui est déjà une avancée importante. Cela implique aussi pour l'organisation et l'individu un tout autre rapport avec la mobilité.» ♦ W.D.B.



Au premier semestre de cette année, 400 fonctionnaires des «Finances» ont sollicité leur mutation dans un autre lieu.

Photo: Photo News