

SERVICE PUBLIC FEDERAL

FINANCES

COMITE DE SECTEUR II – FINANCES

N° CD 337/D/59

**PROTOCOLE RELATIF AUX NEGOCIATIONS MENEES LES LUNDI 14 FEVRIER, MARDI 15
MARS 2005, MERCREDI 8 JUIN ET VENDREDI 10 JUIN 2005**

CONCERNANT

Les nouvelles carrières – Application au SPF Finances et à l'Administration des pensions – Niveau A

L'arrêté royal du 4 août 2004 relatif à la carrière du niveau A des agents de l'Etat règle l'intégration des grades communs du niveau 1 dans ce niveau A.

Les principes portant sur l'intégration pécuniaire dans le niveau A des grades particuliers au SPF Finances et l'Administration des pensions ont été négociés avec les organisations syndicales représentatives. Les négociations ont été clôturées le 10 juin 2005. Les propositions définitives ont été reprises dans un document qui a été remis aux organisations syndicales représentatives et qui est joint, en annexe, au présent protocole (titre du document : « Les nouvelles carrières – Application au SPF Finances et à l'administration des pensions – Niveau A »).

1. Engagement de l'autorité

L'autorité s'engage à transcrire ces propositions définitives dans des textes réglementaires et à soumettre ceux-ci à la négociation avec les organisations syndicales représentatives.

2. Position des organisations syndicales

- Centrale Général des Services Publics (CGSP)

La CGSP constate avec satisfaction que les propositions d'intégration des agents du niveau 1 dans le niveau A, contrairement à celle des agents des autres niveaux, garantit une intégration sans perte d'ancienneté et la péréquation des pensions.

La CGSP demande :

· que les carrières du niveau D spécifiques soient adaptées dès la publication de l'arrêté modifiant la carrière du niveau D des grades communs ;

· que les carrières des niveaux C et B soient adaptées rapidement selon les principes des nouvelles carrières A et D (allocation de compétences acquise définitivement).
La CGSP déplore qu'un certain nombre de revendications n'aient pas été rencontrées par l'Autorité, à savoir :

· L'intégration des agents porteurs de l'échelle 13S2 en classe A41 avec un complément de traitement augmenté à 2.503,35 EUR , ce qui aurait permis de maintenir un écart suffisant avec les directeurs 13A ;

· L'obtention pour les agents porteurs des échelles 15S1 et 16A d'un complément de traitement de 2.503,73 EUR.

Néanmoins, la CGSP constate que ses revendications fondamentales émises dès le début des négociations sur les nouvelles carrières ont été rencontrées :

1. l'intégration de manière linéaire, avec maintien des anciennetés de traitement acquises au 1er décembre 2004 ;
2. la garantie de la péréquation des pensions des agents du niveau 1 ;
3. la mesure de compétences qui consiste en une formation certifiée donnant droit en cas de réussite à une allocation de compétences acquise définitivement.

La CGSP marque donc son accord sur la présente phase de réforme du niveau A reprise dans le document intitulé « *Les nouvelles carrières – Application au S.P.F. Finances et à l'Administration des Pensions – Niveau A – Comité de secteur II Finances – Propositions finales (10 juin 2005)* » avec les remarques suivantes :

1. la CGSP demande un engagement clair du Ministre des Finances quant à la réouverture des négociations relatives aux carrières des niveaux B, C et D dès que de nouvelles orientations seront acquises au Comité B ;

2. la CGSP se réserve toute latitude dans le cadre de la poursuite des négociations du niveau A relatives aux filières de métiers, aux pondérations et classifications de fonctions ainsi qu'aux formations certifiées ;

3. la CGSP prend acte que le recours à l'emploi contractuel dans les classes A3 et A4 doit constituer l'exception et non la règle. Elle doute cependant qu'une telle exception puisse s'appliquer car l'engagement contractuel ne peut impliquer l'exercice de la puissance publique ;

4. La CGSP sera attentive à ce qu'aucun agent intégré dans le niveau A ne puisse à l'avenir toucher moins suite à une promotion et veillera donc à ce que l'article 27 de l'arrêté royal du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des services publics fédéraux soit correctement appliqué et notamment qu'un agent 10B intégré dans l'échelle A12 (Classe A1) qui bénéficie d'un complément de traitement, d'un complément de brevet et d'une allocation de compétences, garde au moins le total de ce traitement lors du passage dans la classe 2 - échelle A21.

- Centrale Chrétienne des Services Publics

La CCSP marque son accord sur les propositions relatives au niveau A (datées du 10 juin 2005), mais elle fait remarquer que des éléments importants comme le complément de traitement, le classement et l'examen 10S2 doivent encore faire l'objet de discussions.

En outre, la CCSP déplore que l'autorité ne fasse pas suffisamment usage du règlement organique pour effectuer un maximum de promotions ou qu'elle soit très lente à les concrétiser.

La CCSP répète que l'autorité n'est pas logique pour ce qui est de l'intégration des échelles de traitements 10S3 - non localisées.

- Union Nationale des Services Publics

Après avoir lu attentivement le document final rédigé par l'autorité le 10 juin 2005, suite à la dernière réunion du Comité de Secteur qui s'est déroulée le 8 juin 2005, l'UNSP émet les considérants suivants :

1. VISIBILITÉ GLOBALE DE LA NOUVELLE CARRIÈRE A

Attendu que l'autorité maintient qu'elle ne souhaite pas négocier la pondération des fonctions en même temps que l'intégration pécuniaire et que, par conséquent, elle ne donne, selon l'UNSP, aucune réponse aux agents quant à leurs légitimes questions sur la vision d'ensemble de la carrière spécifique Finances.

2. SPÉCIFICITÉ FINANCES

Attendu que l'autorité maintient que, selon elle, compte tenu de la philosophie de la réforme générale des carrières du niveau 1 et du basculement dans les nouvelles carrières du niveau A, il est exclu de faire coexister au sein de la fonction publique des fonctions de type commun et de type spécifique ou particulier, d'autant que les 17 filières de métier ont été créées à cet effet. L'UNSP conteste fermement cette position et n'admettra jamais la suppression de la spécificité des carrières fiscales du Département. L'UNSP prétend que les filières de métiers ne répondent aucunement aux trois exigences que requiert la carrière fiscale, à savoir :

- garantir à l'avenir le maintien de l'attractivité de la fonction fiscale ;
- avoir suffisamment de candidats intéressés pour pourvoir aux nombreux emplois décentralisés de chef de service, avec une garantie d'accélération de la carrière par le choix effectué ;
- rémunérer correctement les efforts accomplis pour obtenir les qualifications requises.

3. MAINTIEN DES BREVETS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE, BASE DE LA SPÉCIFICITÉ DES FINANCES ET NÉCESSITÉ POUR LE DÉPARTEMENT

Attendu que L'UNSP ne peut se satisfaire de la simple reconnaissance faite par l'autorité de la nécessité de maintenir « un » examen de qualification professionnelle pour accéder à certaines fonctions fiscales et du fait que ce texte est trop vague et susceptible d'interprétations diverses, l'UNSP exige de l'autorité un engagement formel, dans le protocole, de maintenir l'examen de qualification professionnelle pour accéder aux échelles des grades actuels 10S2, 10S3, 13A et 13S2 et occuper ainsi un emploi de chef de service fiscal. L'UNSP exige également que l'Autorité précise clairement dans le protocole que les titulaires actuels et à venir de l'examen 10S2 seront dispensés de la réussite de l'examen de qualification professionnelle « nouvelle mouture » pour occuper de tels emplois de chefs de service fiscal.

D'autre part, en ce qui concerne la valorisation des brevets obtenus par les agents, la position de l'autorité ne répond que partiellement à l'exigence formulée par l'UNSP. Des garanties plus précises et surtout plus formelles doivent être inscrites dans le protocole sur le maintien des brevets de qualification 10S2 acquis par les agents issus tant du niveau B que

du niveau A. L'UNSP exige dès lors le « bétonnage » du principe de la valorisation des brevets acquis dans le texte du protocole.

De plus, condition du protocole sur les carrières B, C et D de juin 2004 non encore respectée par l'autorité, l'UNSP exige que l'épreuve générale d'accès au niveau A soit réorganisée sans délai par l'autorité.

Enfin, en ce qui concerne la date butoir du 31/12/07, en maintenant un doute sur la possibilité de fixer une nouvelle date butoir dans un avenir rapproché, l'autorité donne un mauvais signal aux agents qui doivent être motivés à passer les épreuves de qualification professionnelle 10S2. La confiance indispensable pour s'engager dans ce parcours professionnel long et difficile fera défaut, alors qu'elle devrait être encouragée par l'autorité.

L'UNSP exige donc une position plus radicale de l'autorité, qui donne la certitude aux agents que leurs efforts ne seront pas anéantis en cours de route.

4. COMPLÉMENT DE TRAITEMENT : ATTRACTIVITÉ AU DÉPARTEMENT DES FINANCES

Attendu que l'autorité, par son refus de s'engager dans une réponse claire sur ce sujet important des compléments de traitement, entretient le doute quant au maintien de ces derniers dans la deuxième phase de la négociation (pondération des fonctions), et a fortiori en cas d'upgrading dans une nouvelle échelle de traitement.

L'UNSP exige donc de l'autorité un engagement ferme sur le maintien de ces compléments de traitements à l'avenir.

D'autre part, l'UNSP regrette que l'autorité s'obstine à ne pas vouloir créer une carrière fiscale, ce qui conduira, tôt ou tard, le Département vers des difficultés énormes envers les personnels indispensables à sa gestion efficace.

5. MAINTIEN D'UNE TENSION SUFFISANTE ENTRE LES BARÈMES DES ÉCHELLES DE TRAITEMENT DANS LE NIVEAU A

En refusant de traiter de ce problème dans la première phase de l'intégration des carrières A, l'autorité commet une erreur selon l'UNSP qui estime que la tension pécuniaire entre certaines échelles proposées n'est pas satisfaisante, même si il faut reconnaître un progrès dans la négociation (compléments de traitements augmentés en 13A).

L'UNSP estime que cette situation va entraîner des problèmes du fait que les agents vont hésiter à postuler des postes à responsabilités plus importantes pour un différentiel salarial minime. Ceci aura des conséquences négatives sur la gestion des services extérieurs. Selon nos informations, le problème se pose déjà dans la postulation en cours de Directeur à l'AFER, où certains fonctionnaires demandent de modifier leurs choix effectués.

6. INTÉGRATION DES INSPECTEURS PRINCIPAUX 10S3 NON LOCALISÉS

Attendu que l'autorité n'a tenu aucun compte ni des propositions de l'UNSP visant à intégrer dans l'échelle barémique A23 les inspecteurs principaux rémunérés par l'échelle 10S2 ayant 11 ans d'ancienneté dans les échelles 10S1 et 10S2 cumulées, ni des considérants juridiques avancés concernant les inspecteurs principaux 10S3 non localisés, ce qui entraînera, à n'en pas douter, des recours au Conseil d'Etat eu égard à la discrimination installée par l'autorité entre agents titulaires d'un même grade et rémunérés par une même échelle barémique à ce jour. Pourtant, l'autorité a accepté logiquement de modifier sa position vis-à-vis des premiers attachés des Finances. Pourquoi deux poids et deux mesures pour les services extérieurs ?

7. INTÉGRATION DES AUDITEURS GÉNÉRAUX CHEFS DE SERVICE ET DES DIRECTEURS RÉGIONAUX.

Attendu également que l'autorité n'a tenu aucun compte de la proposition de l'UNSP concernant l'intégration des auditeurs généraux, chefs de service, dans la classe A5 au lieu de la classe A4, et des Directeurs régionaux dans la classe A4 au lieu de A3.

8. RÈGLEMENTS ORGANIQUES.

Attendu que l'UNSP constate qu'il n'existe plus aucune base légale qui permettrait les nominations dans le futur (page 3, 2ème boucle de la présentation du 10 juin 2005), elle ne peut accepter qu'aucune procédure de postulation ne puisse être entamée avant une nouvelle négociation qui, de plus, n'est pas reprise dans un calendrier. Cela va léser fortement les agents qui attendent une nomination ou une mutation. L'UNSP s'interroge sur la méthode qui sera utilisée pour le classement futur des agents (critère d'ancienneté, etc.).

9. INTÉRIMS

Attendu qu'il n'existe aucun calendrier permettant de modifier l'arrêté qui règle les problèmes d'intérims (nombreux aux Finances), et qu'il ne s'agit donc actuellement que d'une intention, louable certes, l'UNSP estime que la gestion du Département va être rendue plus difficile dans les mois à venir.

10. PÉRÉQUATION DES PENSIONS DES NIVEAUX B, C ET D

Attendu que l'autorité ne prétend pas revenir sur la non péréquation des carrières B, C et D, alors que cette mesure est maintenant accordée aux carrières du niveau A, L'UNSP affirme fermement qu'elle n'accepte pas la réponse de l'autorité qui ose affirmer que la problématique de la péréquation des autres niveaux a été discutée et négociée en son temps de sorte que ce point ne fait pas l'objet de la présente négociation. Les arguments qui ont été avancés par l'autorité lors de cette négociation étaient fallacieux et l'UNSP a été trompée. Elle ne se sent absolument pas liée par un accord obtenu par tromperie.

Dès lors, si l'autorité estime qu'elle peut impunément refuser de revenir sur ce qui constitue un traitement inéquitable de son personnel, elle en prendra seule la responsabilité.

L'UNSP exige donc toujours la réouverture de ce dossier et comprendrait mal que d'aucuns acceptent maintenant de cautionner le dossier du niveau A sans obtenir la péréquation du dossier des carrières B, C et D qu'ils défendaient précédemment.

11. TEXTES LÉGAUX DE LA NÉGOCIATION

L'UNSP constate qu'aucun texte légal (arrêté, etc.) n'a été remis aux organisations syndicales pour négocier cette première phase. Ceci est contraire à la Loi.

Pour toutes ces raisons, **l'UNSP remet un avis négatif** sur les propositions soumises à la négociation du Comité de Secteur II Finances.

- Syndicat Libre de la Fonction Publique

Le S.L.F.P. groupe Finances déplore la manière dont se sont déroulées les négociations et plus particulièrement qu'il doive se prononcer sur les nouvelles carrières du niveau A applicables au S.P.F. Finances et à l'Administration des pensions sur un dossier qui repose sur une présentation « power point » qui n'est appuyée par aucun texte réglementaire.

Le S.L.F.P. groupe Finances se réserve toute latitude dans le cadre de la poursuite des négociations du niveau A relatives aux filières de métiers, aux pondérations et classifications de fonctions ainsi qu'aux formations certifiées.

Le 1^{er} juin 2004, le S.L.F.P. a marqué son accord sur le projet d'AR relatif à la carrière de niveau A des agents de l'Etat et sur les principes qui y figurent et qui constituent la base de l'intégration des fonctionnaires du niveau A dans les nouvelles carrières ; toutefois, vu le manque de clarté concernant l'intégration concrète des fonctionnaires du niveau A du Ministère des Finances, le SLFP n'avait pu donner son accord sur ce point.

Le S.L.F.P. groupe Finances constate que le contenu des propositions pour le S.P.F. Finances semble être dans l'esprit des discussions tenues au Comité B et présente une

visibilité sur l'intégration des carrières particulières du niveau 1 dans les nouvelles carrières du niveau A.

Pour ces dernières, l'attention du S.L.F.P. groupe Finances a porté principalement sur l'assurance que les compétences fiscales spécifiques sont honorées et respectées. L'ensemble des quatre organisations syndicales représentatives a déjà insisté à plusieurs reprises sur ce préalable.

Le réalisme oblige le S.L.F.P. groupe Finances à reconnaître les propositions pour le niveau A, dans le cadre global de Copernic, comme conforme à la réalité, sans qu'il ne veuille se distancer des propositions et ou suggestions qui ont été abordées en commun avec les autres organisations syndicales représentatives. Ces propositions et suggestions lui sont très proches et il continuera à les défendre.

Le projet relatif à la réforme de la carrière des agents du niveau 1 du S.P.F. Finances et de l'administration des pensions engendrera des effets au 1^{er} décembre 2004 qui sont manifestement attendus par les agents et le S.L.F.P. groupe Finances. Il nécessitera encore un long travail préparatoire pour sa transposition en Arrêtés Royaux. Le S.L.F.P. groupe Finances ne souhaite prendre aucun risque quant à l'entrée en vigueur de la réforme.

La réforme proposée contient des points positifs : l'instauration des carrières axées sur la gestion des compétences via des formations certifiées, les promotions barémiques au sein d'une même classe, la carrière garantie, l'incidence de la réforme pour les pensions.

Le S.L.F.P. groupe Finances prend acte de l'engagement de l'Autorité à continuer la négociation et à informer les organisations syndicales représentatives sur la prolongation des délais pour réussir les quatre brevets techniques et l'épreuve orale.

Pour ces raisons **le S.L.F.P. groupe Finances peut marquer son accord** sur le projet présenté relatif à la carrière du niveau A applicable au S.P.F. Finances et à l'Administration des pensions.

En outre, le S.L.F.P. groupe Finances souhaite formuler les remarques suivantes :

- Le S.L.F.P. groupe Finances rejette la possibilité d'engager des agents contractuels dans les classes de métiers A3 et A4, étant donné que l'exercice d'une partie de la puissance publique doit être réservée aux statutaires.
- Le S.L.F.P. groupe Finances n'est pas d'accord avec une perte d'ancienneté lors de l'accession du niveau B vers le niveau A.
- Le S.L.F.P. groupe Finances exige que pour l'intégration horizontale sur la base du traitement, il soit également tenu compte d'éventuels compléments de traitement, qui font partie intégrale de la notion de « traitement ». Les principes de péréquation doivent par conséquent également être appliqués.

Le S.L.F.P. groupe Finances réitère sa demande de voir très rapidement remis à l'agenda la possibilité d'accession au niveau A et plus particulièrement au niveau A22 pour les agents du niveau B.

Le S.L.F.P. groupe Finances exige que les lauréats des examens d'accession et de promotion au niveau 10A, qui n'ont pu être nommés à la date du présent protocole, bénéficient des conditions de carrières comme si ils avaient été nommés avant cette date.

Le S.L.F.P. groupe Finances souhaiterait également que soient mis à l'agenda de suite après le présent protocole le plan du personnel 2005 ainsi que la révision du règlement organique afin que ne se reproduisent plus les constatations tardives de l'absence de possibilité de promotion pour les carrières liées à un quota (notamment pour les Inspecteurs principaux 10S2 qui pouvaient prétendre à l'échelle 10S3).

L'incertitude et l'absence de nominations dans les grades supérieurs engendrent une démotivation importante. La revalorisation des carrières et des perspectives positives ne peuvent qu'être profitables aux résultats du département. En conséquence, nous demandons que les postulations dans les différents grades du niveau 1 soient réactualisées et réalisées.

A cet égard, le S.L.F.P. groupe Finances demande que tous les agents qui obtiendront une promotion suite aux procédures de nominations annoncées avant la date de signature du protocole bénéficient des mêmes revalorisations et processus de carrières que leurs collègues des mêmes rangs qui auront été intégrés selon leur situation au 30 novembre 2004.

Le S.L.F.P. groupe Finances regrette également que n'aient pas été retenues les propositions faites pour les bénéficiaires des échelles 15S1, lesquelles concernent 32 Commis de l'Etat.

Le S.L.F.P. groupe Finances déplore le manque de précision dans la linguistique employée. En effet, alors que suivant l'AR du 04/08/2004 le terme « grade » n'existe plus pour les carrières du niveau A, les textes proposés dans la présentation « power point » font régulièrement référence à ce terme.

Bruxelles, le

Les délégations des organisations syndicales Délégation de l'autorité :
représentatives :

Pour la Centre générale des services publics Président :

Alain Roland, délégué mandaté par le
Ministre des Finances

Pour la Fédération des syndicats chrétiens Membres de droit :
des services publics

Pour l'Union Nationale de Services Publics

Le Ministre de la Fonction publique ou son
délégué mandaté

Pour le Syndicat Libre de la Fonction
Publique

Le Ministre du Budget et des Entreprises
publiques ou son délégué mandaté

Membres :

Le Ministre des Pensions ou son délégué
mandaté