

# ANALYSE DE LA SITUATION ACTUELLE DES NEGOCIATIONS ET DES ACTIONS AU SPF FINANCES

## I. HISTORIQUE

2<sup>ème</sup> semestre 2001 :

DEBUT DE LA REFORME « COPERFIN » ET DES BPR

Cette réforme est faite à l'aide de consultants externes à un coût exorbitant. Au début, des discussions étaient organisées avec les OSR (organisations syndicales représentatives) pour leur permettre de donner leur avis. Malheureusement, nos remarques n'ont que trop peu été prises en compte. Ces réunions ont été supprimées depuis avril 2002.

30 avril 2002 :

MANIFESTATION DE L'UNSP-SECTEUR FINANCES  
3.800 AGENTS DANS LA RUE !

L'UNSP-secteur Finances se veut prudente dès le départ et met en garde tout le secteur sur les dérives possibles de la réforme Coperfin (BPR,...) et du projet de réforme des carrières. A cette époque, l'UNSP force les discussions sur les grades spécifiques.

Juin - Juillet 2002 :

DEBUT DES NEGOCIATIONS INFORMELLES SUR LES NOUVELLES CARRIERES

Les Ministres REYNDERS et VAN DEN BOSSCHE remettent aux syndicats leurs propositions pour les niveaux D, C et B.

Le 19 juillet 2002, le Conseil des Ministres approuve la note relative à la carrière du niveau A. Cet accord, donné à la légère selon nous par les partenaires du Gouvernement, sera utilisé systématiquement par VDB pour faire pression sur ceux qui souhaitaient réfléchir lors de chaque discussion sur Copernic.

Juillet 2002 :

ANNONCE DANS LA PRESSE DE LA SUPPRESSION DE 6.000 A 8.000 EMPLOIS  
LORS DE L'APPLICATION DES B.P.R.

18 septembre 2002 :

FIN DES NEGOCIATIONS INFORMELLES SUR LES NOUVELLES CARRIERES

---

Les Ministres REYNDERS et VAN DEN BOSSCHE mettent fin de façon unilatérale aux négociations informelles.

### Septembre et octobre 2002 :

#### ORGANISATIONS D'A.G. POUR LE PERSONNEL

Des assemblées générales sont organisées dans tout le pays en front commun afin d'expliquer le projet des nouvelles carrières aux agents. Déjà la révolte gronde, les gens veulent des actions !

### Octobre 2002 :

#### DEBUT DES NEGOCIATIONS FORMELLES

Il s'agit, dans les faits, d'un « simulacre » de négociations. Elles se résument en un monologue des Ministres et des membres de leurs cabinets. Très peu de revendications des organisations syndicales représentatives sont prises en compte.

### 12 décembre 2002 :

#### MANIFESTATION DU PERSONNEL DES FINANCES DANS LES RUES DE BRUXELLES

Près de 15.000 agents dans la rue ...malgré le verglas généralisé !

A la suite de cette manifestation, les organisations syndicales représentatives rencontrent les quatre partis démocratiques francophones et leur font part de leurs inquiétudes devant les projets destructeurs de la Fonction publique avancés par le Ministre VAN DEN BOSSCHE.

Elles rencontrent également, à sa demande, le Ministre REYNDERS, qui leur promet de reprendre en main les négociations afin de reconnaître la spécificité du personnel des Finances.

### 18 décembre 2002 :

#### DERNIERE NEGOCIATION FORMELLE

Rien n'a changé ! VDB et Reynders n'ont manifestement pas compris le message du personnel du 12 décembre dans la rue. En front commun, les OSR sont obligées de rejeter le projet. Les Ministres promettent l'envoi d'un texte définitif dans les jours qui suivent.

### 3 janvier 2003 :

#### LES OSR REÇOIVENT LES PROPOSITIONS DEFINITIVES

Elles sont inacceptables ! Ceux qui avaient encore un espoir sont fortement déçus ! La date du document (20/12) montre clairement que l'Autorité n'a pas tenu compte des remarques fondamentales des OSR. C'est l'impasse !

15 janvier 2003 :

LES OSR, EN FRONT COMMUN, REJETTENT LES PROPOSITIONS.

24 janvier 2003 :

LES ACTIONS, EN FRONT COMMUN, DEBUTENT !

Les actions suivantes ont déjà été organisées :

- le 24 janvier 2003 : à la tour Finances à BRUXELLES ;
- le 30 janvier 2003 : dans les deux centres des Impôts de LIEGE (rue Paradis) et de VERVIERS (rue de Dison), à ARLON et à MARCHE ;
- le 4 février 2003 dans les Conservations des Hypothèques de LIEGE, HUY, MALMEDY et VERVIERS d'une part, et dans tous les services de la C.A.E. de GAND d'autre part ;
- le 11 février 2003 à ARLON, OTTIGNIES-LOUVAIN-LA-NEUVE, NIVELLES, JODOIGNE ET HASSELT ;
- le 14 février 2003 à BRUXELLES, rue de la Régence ;
- le 18 février 2003 à MONS et à OSTENDE ;
- le 20 février 2003 : conférence de presse et remise des pétitions (près de 12.600, dont la moitié NL et l'autre moitié FR) au Ministre REYNDERS ;
- le 25 février 2003 à ANVERS, CHARLEROI ET TOURNAI ;
- le 26 février : rencontre à la **CHAMBRE** avec les chefs de groupe parlementaire FR et NL ;
- le 27 février : action visite Reynders à NAMUR lors de l'inauguration « scanfin » (il n'a pas osé s'y rendre finalement !) et manifestation en cortège dans la ville de LIEGE (+ de 2000 personnes !).

Le Ministre VAN DEN BOSSCHE ayant décidé de se moquer de l'avis des OSR et le Ministre REYNDERS ne changeant pas d'attitude, des actions ont été entamées dans tous le pays. Chacune d'entre-elles, des plus simples au plus fortes, doivent être appréciées comme faisant partie d'une stratégie globale. Personne ne doit croire qu'il s'agit d'actions mineures destinées à amuser les gazettes locales, comme cela a été dit par certains. Cette stratégie porte déjà ses fruits au vu de la colère des Ministres REYNDERS, VDB et du Président du SPF, J-C LAES.

## II. POURQUOI LE PERSONNEL EST-IL EN COLERE ?

1. La carrière spécifique au sein des Finances, basée sur les examens de carrière existants, doit être maintenue pour le personnel. C'est pourquoi les examens spécifiques pour le rang 30S2 (assistant des Finances), pour le rang 28 (vérificateur principal) et pour le rang 10S2 (inspecteur principal) doivent être conservés et

intégrés dans le nouveau projet. Cela concerne également les brevets d'expert d'administration fiscale ainsi que la prime de formation qui rémunère la formation continuée du personnel. L'organisation prévue de sélections comparatives pour tous les emplois des niveaux 1 et 2+, nouveau concept du projet, n'offre aucune garantie de maintien des connaissances fiscales indispensables, tant pour l'administration que pour l'agent, ni d'ailleurs d'une rémunération équitable. D'autre part, la nomination est laissée à la seule appréciation du manager qui choisira, non plus seulement sur base d'un classement objectif, mais vraisemblablement sur des critères de rentabilité, notamment pour justifier son propre mandat. C'est totalement inacceptable ! De plus, il faudra recommencer cette procédure si l'on n'est pas retenu pour le poste sollicité. Même un changement de fonction dans le même grade devra être avalisé par la réussite d'une sélection comparative si la fonction est différente. L'arbitraire remplacera donc les critères objectifs et la porte de la politisation des emplois fiscaux de terrain sera ainsi largement ouverte. Nous y sommes fermement opposés !

2. Les augmentations moyennes attribuées au personnel des autres Départements fédéraux ne sont pas attribuées au personnel des Finances. C'est un constat mathématique qui ne peut être nié par VDB - Reynders. En effet, les compléments de traitement, instaurés par le Ministre MAYSTADT pour enrayer l'exode des fonctionnaires fiscaux vers le secteur privé, sont simplement intégrés dans la carrière, sans être ajoutés aux chiffres retenus pour les autres Départements. Cela s'appelle du lissage ou du nivellement. Or, selon nous, les motivations qui ont prévalu lors de l'instauration des compléments de traitement sont toujours d'actualité et l'étude de marché réalisée par les consultants a constaté cette nécessité au regard des rémunérations du secteur privé. Dès lors, l'exigence du personnel est d'obtenir les échelles accordées dans les autres Départements augmentées du complément de traitement qui doit être intégré dans les barèmes. Il n'y aura aucune transaction des OSR sur cette revendication légitime.
3. L'allocation pour brevet d'expert d'administration fiscale et l'assimilation pécuniaire (= une prime en fait) pour le travail dans une administration centrale doivent être maintenus également en sus des nouvelles échelles de traitement. Elles sont le résultat d'examens techniques objectifs pour la première et des exigences difficiles nécessaires à l'exercice complexe, stressant et actualisé en permanence, des métiers fiscaux. Ces compensations sont plus que jamais justifiées et doivent être intégrées dans les barèmes.
4. Dans tous les cas, une réforme d'une telle ampleur, qui touche aux fondements de la carrière des agents du Département des Finances, devrait objectivement faire l'objet d'une étude financière sérieuse sur les impacts budgétaires réels, et ce pendant la négociation avec les organisations syndicales. Cela suppose l'existence d'un engagement gouvernemental sur des marges budgétaires suffisantes pour financer le projet, mais aussi toutes les mesures de transition nécessaires pour les fonctionnaires actuels. Or, le coût de la réforme Copernic a déjà mangé plus que les budgets disponibles, le contrôle budgétaire récent l'a constaté. Les économies

budgétaires imposées par le Gouvernement (10 millions d'€ sur les frais de personnel) rendent quasi inapplicable actuellement une réforme correcte des carrières aux Finances. Les responsabilités sont claires : le Ministre VAN DEN BOSSCHE et ses dépenses somptuaires au profit des entreprises privées, mais aussi le laxisme des membres de la coalition arc-en-ciel qui lui ont laissé beaucoup trop de liberté. A présent, il faudra trouver l'argent ailleurs qu'aux Finances et passer à la caisse ou alors laisser tomber. C'est dur pour l'orgueil, mais c'est ainsi.

5. Le maintien de la définition actuelle d'une résidence administrative constitue une sécurité indispensable dans un Ministère aussi décentralisé que celui des Finances. Actuellement, il existe plus de 500 résidences et des milliers de services, disséminés dans tout le pays. Les travaux en cours dans la réforme Coperfin conduiront inévitablement à une mobilité accrue du personnel (c'est un des objectifs avoués) et donc au changement dans la notion de résidence. Dès lors, postuler un emploi dans un des nouveaux piliers de la réforme (Sécurité juridique, Particuliers, PME, Grandes Entreprises, Lutte contre la fraude, etc.) auprès d'un manager de région (les 122 managers N-3 prévus par la réforme) n'offrira aucune garantie pour le personnel en place de rester dans sa zone d'affectation actuelle. Les sélections comparatives seront d'ailleurs là pour organiser cette mobilité de fait. Nous constatons que les règles de mutation proposées (simplement pour des fonctions, avec même profil de compétence, au sein de la même famille de fonction et du même grade) ne sont pas claires. C'est pourquoi nous exigeons que le personnel obtienne une « lisibilité » suffisante pour envisager les postulations, et notamment des règles claires et objectives pour les mutations. En outre, la mutation devra toujours primer la promotion, le recrutement ou toute forme de sélection comparative, si cette dernière notion devait s'imposer.
6. La mobilité d'office, même déguisée, est inacceptable, que les choses soient entendues une fois pour toutes ! Elle est toutefois prévue dans le nouvel arrêté (bloqué actuellement en conseil des Ministres), par lequel le Président du Comité de Direction, via son plan de personnel, peut placer un certain nombre de fonctions en mobilité d'office. Conséquence : en cas de refus d'un nouvel emploi proposé à certains membres du personnel, celui-ci devrait quitter sa fonction ! Les vagues promesses et protestations faites par le Ministre Reynders dans la presse, sans aucune communication écrite aux syndicats représentatifs, de traiter la mobilité sur base volontaire, est insuffisante ! En l'absence de dialogue social acceptable, nous n'avons plus confiance dans les promesses politiques, nous voulons des écrits qui engagent l'Autorité.
7. Nous avons clamé haut et fort, depuis la manifestation d'avril 2002 et dans toutes les actions entamées depuis, que le personnel voulait être respecté pour les efforts fournis afin d'atteindre et de conserver une haute expertise technique fiscale en vue d'exercer les missions fiscales difficiles par nature. Nous avons dit clairement : halte au mépris ! C'est toujours d'actualité, plus que jamais.
8. L'expertise fiscale doit être reconnue et récompensée pour tous les fonctionnaires exerçant déjà une fonction fiscale, sans qu'il soit nécessaire de se soumettre à des

épreuves de sélection inutiles et vexatoires. La scission du niveau B en fonctions fiscales (= expert fiscal) et en fonctions financières (= expert financier) est inutile dès lors que l'ensemble du personnel concerné a déjà un contenu de travail qui s'avère être fiscal. La véritable motivation de cette sélection comparative est la politisation des emplois de terrain. En outre, il est reconnu par l'Autorité que les fonctionnaires qui, en principe, possèdent la plus grande aptitude professionnelle (vérificateurs principaux, vérificateurs-expert comptables) au sein du niveau 2+, n'ont aucun intérêt financier à se retrouver dans une carrière fiscale ! C'est un comble !

9. Les mesures de compétences, proposées par le Ministre VAN DEN BOSSCHE, sont inapplicables au Département des Finances. Elles nécessiteront un investissement matériel et humain totalement inutile, tout en détournant les fonctionnaires de leur tâche principale : assurer la juste perception de l'impôt ! Ces mesures doivent être supprimées et remplacées par des formations certifiées. Les premiers résultats des tests organisés pour le niveau C sont désastreux : seulement 5,5 % de réussite. Certes, on a une seconde chance de représenter les tests portant sur les compétences informatiques, mais ce n'est plus le cas la fois suivante ! La deuxième composante (l'interview) a bien été supprimée mais, d'autre part, la formation pour les personnes ayant échoué a été ramenée de 3 à 1 jour, selon le module pour lequel on a échoué. Tout le monde s'accorde sur le constat que toute cette mascarade doit cesser au plus vite afin que les agents se consacrent à leur travail qui, lui, n'attend pas les élucubrations de VDB.
10. Les collègues des Pensions (vers le SPF Sécurité sociale) et ceux de la Trésorerie (vers le SPF Budget) doivent conserver leurs droits acquis, comme les compléments de traitement et les allocations. Rien n'est acquis à ce sujet actuellement !
11. Nous ne voulons pas de privatisation de la Monnaie Royale, mais bien le maintien de son statut actuel ! Battre monnaie est un symbole pour toute démocratie. Les impératifs financiers ne sont pas les seuls à prendre en considération. Nous refusons le « privé à tout prix » prônés par certains dans ce Gouvernement.
12. Le Service social du Ministère des Finances doit non seulement être maintenu dans son intégralité, mais aussi amélioré sous contrôle syndical. Le personnel contractuel (cela concerne plus de 5.000 personnes) doit se voir attribuer des échelles de traitement convenables. Par exemple, il faut leur attribuer l'échelle DA1 (12.874 à 16.860 €) à la place de la DT1 (12.246 à 13.404 €) (la plupart du temps [pendant 23 ans] en-dessous du minimum garanti au sein des services publics). Pour les chefs de cuisine, il faut prévoir une échelle de traitement correcte, soit la DT5 (18.470 à 23.724 €) du projet global. La possibilité de se voir attribuer un horaire complet doit garantir les droits sociaux du personnel et non pas tendre vers une perte d'emploi, ce qui serait inévitable en cas de budgets maintenus dans l'enveloppe actuelle.
13. La promesse de conversion vers le statut d'agent de l'Etat des employés des Conservations des Hypothèques doit enfin se réaliser dans les plus brefs délais et

ce, simultanément avec la réforme des carrières spécifiques du Ministère des Finances. Les dossiers sont liés pour notre syndicat. La création de l'Agence Immobilière Patrimoniale (A.P.I.), suite aux accords de la St-Polycarpe, n'est certainement pas de nature à rassurer le personnel des Conservations des Hypothèques en cette période de doute permanent sur la concrétisation des promesses formulées par ce Gouvernement.

14. Depuis le début des négociations, nous avons demandé une proposition globale pour tous les niveaux. L'autorité politique était d'accord avec cette revendication. Toutefois, les propositions reçues pour le niveau A sont fort incomplètes, notamment du fait que l'insertion des grades actuels dans les différentes échelles manque. Nous pouvons difficilement nous prononcer sur des propositions pareilles. Pour le niveau A, nous n'exigeons pas seulement l'insertion des échelles spécifiques, mais avant tout le maintien et le respect de la spécificité des carrières Finances et des efforts accomplis pendant toute la carrière. Si le projet d'arrêté n'est pas rejeté par le Conseil des Ministres, c'est toute la spécificité du niveau 1 qui disparaît. Ce n'est pas acceptable ! Or, le premier Ministre a transmis ce projet pour avis au Conseil d'Etat malgré le désaccord de certains de ses Ministres. Une première dans ce pays ! L'exécutif méprise ainsi sans vergogne les autres pouvoirs.
15. Au niveau des promesses des Ministres Reynders et VDB sur le maintien des retraites en service actif d'une partie du personnel des Douanes et Accises, aucun document écrit engageant le Ministre des Pensions compétent n'a été remis aux syndicats. Nous doutons fortement de cet accord verbal, ce n'est pas la première fois qu'on nous fait le coup avec ce dossier. Si engagement il devait y avoir, il devra tenir compte des autres catégories de personnel douanier qui travaillent maintenant dans les brigades motorisées (niveaux 2 et 2+) et être acté dans le protocole éventuel soumis aux parties qui négocient.
16. Comme on peut le constater, les raisons de la colère du personnel sont plus que fondées ! Malgré cela, comme si toutes ces raisons de mécontentement général ne suffisaient pas, le Ministre REYNDERS, le manager des Finances Jean-Claude LAES et ses chefs de projets convertis aux vertus du nouveau management, cachent sciemment le nombre total d'emplois d'équivalents temps plein déterminé par le BPR (Business process reengineering) de Coperfin. Ce chiffre est pourtant connu. Il est catastrophique pour l'emploi. On le comprend quand on sait que ce chiffre est de **18.406 ETP** (Equivalents Temps Plein), soit près de **9.000 emplois perdus**. C'est ça la nouvelle culture politique et de communication transparente des nouveaux managers payés conformément au marché.

### **III. ET MAINTENANT, QUE FAIRE ?**

Nous sommes convaincus que le combat est loin d'être perdu. Au contraire, nous voulons le gagner et sommes en bonne voie pour y arriver.

Nous le constatons actuellement : chaque action porte ses fruits, tant vis-à-vis du monde politique, interpellé par la détermination du personnel de tous les niveaux, que vis-à-vis de l'Autorité, représentée par les Ministres REYNDERS et VDB et le Président du SPF Finances.

Ces derniers sont énervés - le mot est faible - par notre résistance qui met du sable dans leurs mécanismes néo-libéraux de changement que rien ne devait venir perturber. Ils sont au bord de la rupture et ils le savent bien, même si leur orgueil démesuré les empêche de le reconnaître !

Nos rencontres avec les Parlementaires, y compris de l'arc-en-ciel, nous ont permis de constater qu'ils devenaient plus réceptifs à nos revendications. Les groupes PS, ECOLO et CDh nous ont confirmé qu'ils mettaient dans leur programme électoral la révision de la réforme Copernic/Coperfin, en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Il s'agit indiscutablement d'une victoire du front commun Finances. Si le résultat des élections le permettent, nous utiliserons les travaux réalisés pour construire des administrations modernes au service de l'intérêt général et des citoyens, et non pour détruire des emplois et politiser la fonction fiscale de terrain.

Il n'est pas inutile d'évoquer également la transformation progressive du comportement des états-majors de la CCSP et du SLFP, signataires de Copernic et favorables à cette réforme dès le début. Le combat du front commun Finances est à présent compris par d'autres secteurs de ces organisations et de plus en plus relayé par leurs adhérents. Des voix de plus en plus fortes s'élèvent pour fustiger ces états-majors qui maintiennent leur accord à cette parodie de réforme administrative. Ils seront tôt ou tard obligés de changer de cap, sinon la situation deviendra ingérable pour eux.

Mais chaque membre du personnel devra continuer à apporter sa pierre à l'édifice, surtout lorsque les élections auront eu lieu et qu'il y aura un vide parlementaire de quelques semaines, voire de quelques mois. Tout dépendra alors de la solidarité de l'ensemble du personnel, tous niveaux hiérarchiques confondus. Le front commun syndical doit être préservé plus que jamais pour combattre tous les fossoyeurs de la Fonction Publique fédérale.

La bête est blessée et d'autant plus dangereuse. Il faudra l'abattre définitivement après les élections. Tenons-nous prêts au combat !

Nous exigeons déjà du prochain Ministre de la Fonction Publique qu'il mette fin, dès qu'il entrera en fonction, à la collaboration contre nature que la Fonction Publique en général, les Finances en particulier, ont avec les sociétés privées d'audit. Ces gens, outre le coût exorbitant de leurs prestations, n'ont pas leur place dans la gestion de la puissance publique. Il faut que cela cesse rapidement.

**ENSEMBLE, MILITONS ACTIVEMENT  
POUR LE MAINTIEN DE NOTRE STATUT SPECIFIQUE  
ET CONTRE LA DESTRUCTION DU STATUT D'AGENT DE L'ETAT.**

