

Pourquoi la carrière spécifique est-elle une nécessité ?

Dans la plupart des départements, l'évolution de carrière des agents repose sur l'ancienneté. C'est ce qu'on appelle la carrière commune.

Mais, lorsque des connaissances techniques ou d'autres particularités sont nécessaires et que les compétences génériques ne suffisent pas à permettre aux fonctionnaires de remplir leurs missions, une carrière spécifique doit être mise en place.

C'est le cas actuellement au SPF Finances : les agents suivent des formations, passent des examens de carrière... À tous les niveaux, cela se traduit, pour l'agent, par une accélération de sa carrière et une augmentation de son traitement.

C'est du WIN-WIN !

⇒ win pour le département, qui dispose d'agents possédant une grande connaissance technique de la fiscalité et occupant les multiples fonctions techniques qui sont nécessaires à la gestion correcte du département sur tout le territoire ;

⇒ win pour les agents, mieux rémunérés en obtenant des échelles barémiques plus élevées ou même supplémentaires (comme la BF4) et dont la carrière est accélérée sur des bases objectives.

Malheureusement, cette carrière spécifique est plus que menacée, et cela à tous les niveaux.

Pourquoi ? Car le management veut plus de flexibilité et surtout faire des économies.

L'Administration souhaite en outre se défaire de sa responsabilité de former les agents en chargeant ces derniers de se tenir à jour eux-mêmes en matière d'actualités fiscales. Elle fait également l'économie sur vos rémunérations puisqu'il n'y aurait plus de promotions sur base d'examens de carrière.

L'Administration souhaite aussi plus de flexibilité ! Nos managers pensent qu'un agent doit être interchangeable et polyvalent.

Ainsi, le directeur P&O n'hésite pas à affirmer que *vouloir faire carrière au sein d'une même administration, c'est manquer d'ambition* ou que *tout le monde peut être opérationnel partout et cela très rapidement*.

Pourtant, lors de son audition à la Commission des Finances et du Budget de la Chambre le 25 mai 2012, le président du Comité de direction du SPF Finances n'hésitait pas à affirmer que *le SPF Finances dispose d'un système de formations et de brevets techniques relativement efficace permettant de faire carrière en interne au sein de ses services. Ce système présente une plus-value et doit donc pouvoir être maintenu*.

Quel gouffre entre cette déclaration et les projets de l'Autorité !

Le management actuel souhaite clairement mettre fin aux carrières spécifiques, au profit de carrières communes et de la nomination au profil.

De nombreux faits confirment déjà cette tendance :

- les carrières spécifiques sont détricotées dans les projets de l'Autorité ;

- l'Autorité met des mois, des années avant de nommer les agents ayant réussi des examens de carrière ;

- ils ne respectent plus les chefs en place :

- en recalant les agents ayant réussi toutes les épreuves en transparence, parce que ces derniers ne *correspondent pas au profil attendu* (nous parlons ici de cas vécus) ;

- en organisant des programmes de formation pour trouver de nouveaux jeunes leaders plus flexibles. Cette formation s'appelle *potential leader* (il s'agit d'une formation d'environ 2 ans à destination de futurs candidats chefs de service, qui doivent s'engager à se former en dehors et en plus de leur charge de travail actuelle, à rester totalement à disposition du département tant quant à la localisation que par rapport à la nature des fonctions qui leur seront assignées). Tout cela bien entendu sans aucune rémunération complémentaire ;

- ils recrutent directement dans la classe A2, en excluant parfois les agents déjà en place au SPF Finances, et cela sans organiser de formations en interne, ni permettre une promotion pour les agents du niveau B et de la classe A1 ;

- ils ne prévoient pas suffisamment de postes *techniques* réservés aux lauréats des examens de carrière.

Dans ces conditions : quel avenir pour nos experts fiscaux, collaborateurs financiers, inspecteurs principaux... ?

POUR L'UNSP, LA MISE EN PLACE D'UN SERVICE PUBLIC PERFORMANT TEL QUE LE DÉPARTEMENT DES FINANCES PASSE PAR DES CARRIÈRES SPÉCIFIQUES !

Quand ils vous vendent la nouvelle carrière, ils oublient de dire que : ... 2 ans de formation... en plus de votre charge de travail actuelle... vous serez totalement à disposition du département... sans aucune rémunération complémentaire... Cela fait rêver, non ?

C'est pourquoi nous défendons le principe d'une carrière spécifique au SPF Finances, et ce à tous les niveaux.

SUPPRIMER CETTE SPÉCIFICITÉ, C'EST

NIVELER NOTRE DÉPARTEMENT VERS LE BAS POUR DES QUESTIONS BUDGÉTAIRES (UNE QUALIFICATION PLUS ÉLEVÉE POUR UN SALAIRE MOINDRE)... ALORS QUE LE PERSONNEL EST CONFRONTÉ À DES SPÉCIALISTES (AVOCATS FISCALISTES, JURISTES...) DE PLUS EN PLUS POINTUS !

C'EST DU NON-SENS ET DE LA MAUVAISE GOUVERNANCE !

C'est d'autant plus regrettable que dans les autres départements, des carrières spécifiques sont créées avec des règles particulières (par exemple à la Justice, à la Police...).

Par ailleurs, pour les carrières non fiscales qui ne nécessitent pas la réussite de brevets techniques spécialisés, les syndicats ne s'opposent pas à l'application des dispositions de la carrière commune, ce qui n'exclut pas qu'une carrière spécifique puisse être aussi possible si l'Autorité le demande.

Ce n'est pas en réduisant toute perspective de carrière que les agents s'épanouiront dans leur travail !