

Codex : attention, DANGERS !



Nous vous en avons parlé le mois dernier, le ministre de la Fonction publique veut réformer le statut des fonctionnaires.

Il veut regrouper les différents textes existants dans un seul document, appelé *Codex*.

Mais il ne se limite pas à un regroupement, il adapte... et malheureusement, fidèle aux habitudes, jamais en faveur de fonctionnaires.

Oui, le projet du ministre Vandepuut contient de nombreux dangers. Ces dangers, nous vous les avons exposés lors des assemblées générales de nos membres organisées fin avril.

En voici un résumé (non exhaustif, loin de là...) :

Congé annuel de vacances : perte annuelle de 2 jours

Le premier jour de congé supplémentaire ne sera plus accordé qu'à partir de l'âge de 55 ans au lieu de 45 ans.

Nous perdons les jours actuellement accordés à 45 et 50 ans, soit deux jours de congé en moins.

Pour un agent ayant moins de 45 ans et qui travaillera jusqu'à 67 ans, cela représente 1 jour par an pendant 23 ans (45 à 67), et 1 jour pendant 18 ans (50 à 67), soit un total de 41 jours de congé perdus.

D'autres congés menacés

Le ministre veut dresser une liste uniforme de congés applicable dans chaque service public.

Les congés « particuliers » sont dès lors clairement menacés.

Un exemple : le jour de compensation pour la réforme de l'horaire variable est donc clairement mis sur la sellette...

Suppression d'un jour férié

Le 2 novembre est supprimé en tant que jour férié extralégal. Un jour en moins chaque année !

**CES TROIS
PREMIÈRES
MESURES
REPRÉSENTENT
À ELLES SEULES
UNE PERTE
POTENTIELLE
DE 4 JOURS
DE CONGÉ
PAR AN !**



**9 JOURS DE
RÉCUPÉRATION
EN MOINS PAR
AN !**

Limitation des récupérations à 9 jours par an

Un membre du personnel ne pourra plus prendre que 9 jours ouvrés de congé de récupération par année.

Actuellement, un agent peut prendre 6 jours de récupération par quadrimestre, soit 18 jours par an, soit une différence de 9 jours. Est-ce cela que le ministre appelle « plus de flexibilité » ???

Faut-il rappeler que ces jours sont une récupération d'heures prestées ? Il ne s'agit pas de jours de congé !

Le texte semble également remettre en cause l'existence du système 2 de l'horaire variable !

Un grand danger plane sur tout agent contractuel : le licenciement pur et simple, et ce sans même avoir reçu une évaluation négative ! Et ceci n'est pas une fiction, c'est déjà la réalité !

Le politique parle de respect ?



Le bâton OUI ! La carotte NON !

Modification de l'ÉVALUATION =

augmenter les possibilités de licenciement des statutaires.

Le PETIT avantage pécuniaire de la mention « exceptionnel » =
SUPPRIMÉ !



Pas assez de candidats pour certains profils au SPF Finances.

On va les trouver en dégradant les conditions de travail ?

Sérieusement...



Revoici la mutation d'office

L'Autorité pourra **vous réaffecter d'office dans une autre résidence administrative** en cas de :

- déménagement ou suppression du service,
- reprise partielle des compétences par un autre service,
- diminution de la charge de travail.

C'est la porte ouverte à tout ! Notamment quand on connaît le brouillard dans lequel baigne la mesure de la charge de travail (pour laquelle l'UNSP demande en vain depuis des années une explication précise).

Et pire encore... la mobilité d'office

Comme si la mutation d'office n'était pas suffisante, l'Autorité pourra – via la mobilité d'office – **vous nommer d'office dans un autre service fédéral**, sans que vous ne vous soyez porté candidat.

Cela sera applicable :

- aux agents qui ont perdu toute affectation à un emploi par suite de la suppression de tout ou partie de leur service fédéral ;
- aux agents déclarés inaptes médicalement à exercer leurs fonctions, mais susceptibles d'exercer d'autres fonctions compatibles avec leur état de santé ;
- aux agents qui, dans le cas du transfert de compétences d'un service fédéral à un autre service fédéral, sont chargés de ces compétences et sont de ce fait transférés vers cet autre service fédéral.

Modification mesquine de congés de circonstances

Les règles d'attribution de plusieurs congés de circonstances ont été revues :

Pour le mariage d'un frère, d'une sœur, pour la communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent ou de son conjoint, pour l'ordination ou l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent ou de son conjoint, pour la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant de l'agent ou de son conjoint, un jour de congé sera accordé **UNIQUEMENT POUR LE JOUR DE LA CÉRÉMONIE**.

Or ces cérémonies se déroulent généralement un samedi ou un dimanche...

Mais quelle mesquinerie !



Possibilité d'utiliser directement le recrutement externe

Le ministre distingue :

- le recrutement interne, soit la procédure d'attribution d'un emploi vacant à un membre du personnel faisant déjà partie de la fonction publique fédérale ;
- et le recrutement externe, soit la procédure d'attribution d'un emploi vacant au sein de la fonction publique fédérale à toute personne, que celle-ci appartienne déjà ou non à la fonction publique fédérale.

La procédure de recrutement interne est en principe **préalable et prioritaire**.

Mais le **recours direct et immédiat** à une procédure de recrutement externe est possible sur demande du fonctionnaire dirigeant.

L'Autorité pourrait donc attribuer des postes sans même les avoir proposés aux agents déjà en place !

Suppression de la mention « Exceptionnel » et de l'accélération de carrière

Lors de l'évaluation, seules trois mentions subsisteront : « répond aux attentes », « à améliorer » et « insuffisant ». La mention « Exceptionnel » est supprimée.

Cette suppression laisse place à une procédure d'évaluation exclusivement coercitive : le membre de personnel n'a plus la motivation de se dépasser, mais la punition reste, quant à elle, bien présente.

On garde le bâton, mais on supprime la maigre carotte ! Et ce, tant pour l'agent que pour le management, qui perd ainsi toute possibilité de récompenser un agent particulièrement méritant.

Comment expliquer que, depuis des années, au sein de la Fonction publique fédérale, c'est au SPF Finances qu'on impose les réductions de personnel les plus importantes ?

Pourtant, nous démontrons d'année en année qu'un agent rapporte bien plus qu'il ne coûte !!!



À quand une réforme positive ?

Au lieu de viser nos conditions de travail, pourquoi ne pas également offrir aux fonctionnaires les avantages des autres régimes ?



PRIORITÉ
aux recrutements de contractuels.

Une plus-value pour le (service au) citoyen ?

Sérieusement...



Priorité donnée aux contractuels dans le recrutement

Le ministre veut *adapter la législation, en vue de donner la priorité aux contractuels dans le recrutement de nouveaux membres du personnel pour le secteur public, afin de rendre l'administration plus efficace et flexible.*

Il faudra nous expliquer en quoi cela rendra l'administration plus efficace. Quant à la flexibilité, nous supposons que le ministre parle de la facilité plus grande de licencier un agent contractuel.

La nomination définitive serait réservée aux fonctions régaliennes. La liste n'a pas encore été arrêtée, mais si l'armée, la police et le pouvoir judiciaire sont fréquemment cités, il n'en est rien pour le SPF Finances.

Pourtant, il paraît essentiel qu'un agent contrôleur puisse jouir de toute l'indépendance qu'est censé lui offrir le statut. Et des rumeurs nous informent que très peu de fonctions du SPF Finances seront considérées comme « fonctions d'autorité ». L'idéologie passe au-dessus des vrais besoins.

Interruption de carrière et travail à temps partiel

Les modifications suivantes au régime actuel d'interruption de la carrière professionnelle pour le personnel fédéral statutaire sont proposées :

Suppression de l'interruption de carrière sans motif

Ils suppriment donc la possibilité de prendre 60 mois à temps plein et 60 mois à mi-temps ou pour le statutaire 120 mois à mi-temps.

Limitation de l'interruption de carrière avec motif à 36 mois pour le suivi d'études ou de formation et à 51 mois pour le motif de soins

Il est également indiqué que le total de ces périodes ne peut excéder 51 mois. Conclusion : si un agent prend une interruption de carrière de 36 mois pour formations, seuls 15 mois pourront encore lui être accordés pour motif de soins !

L'équilibre vie privée / vie professionnelle, on en parle ? Faut-il rappeler que l'interruption de carrière sans motif n'était pas rémunérée ? Que ce soit pour tenter d'entreprendre une autre activité, pour voyager, s'occuper de ses enfants, de ses proches ou tout simplement pour pouvoir souffler à un moment donné, elle ne constituait donc même pas un coût pour l'État. Il s'agit ici purement et simplement de pousser les agents à remettre leur démission.

Mise en place d'une usine à gaz pour l'attribution des fonctions

Vous croyez avoir tout vu depuis le lancement de jobs@fin... Mais ils vont réussir à faire plus complexe encore.

Il garde l'examen des titres et mérites des candidats pour l'attribution des postes. L'enterrement définitif de la mutation classique ?

Mais pour attribuer chaque poste, ils organiseront deux modules successifs qui comporteront chacun plusieurs épreuves... et surtout ils ouvrent tous ces postes à l'ensemble de la Fonction publique fédérale.

Notre département étant un des seuls à posséder des emplois décentralisés, ces postes vont avoir un grand intérêt pour les agents des autres SPF, qui y verront enfin une opportunité de travailler à proximité de leur domicile...

Il sera automatiquement **plus difficile pour un agent du SPF Finances de se rapprocher de chez lui !**

Renforcement des conditions de licenciement

Les conditions menant au licenciement pour inaptitude professionnelle sont adaptées et visent dorénavant le membre du personnel :

- qui obtient **dans les cinq années qui suivent l'attribution de la première mention « insuffisant » une seconde mention « insuffisant »**, même si celles-ci ne sont pas consécutives (actuellement dans les 3 années).

- **qui obtient dans les cinq années qui suivent l'attribution de la première mention « à améliorer » une seconde mention « à améliorer » suivie d'une mention « insuffisant »**, sans que ces mentions ne soient consécutives.

L'objectif est évident : augmenter le nombre de licenciements au sein de la Fonction publique fédérale ! Et mettre toujours plus de pression sur les agents.



Régime disciplinaire : pouvoir absolu accordé à l'Autorité

En cas de procédure disciplinaire, l'Autorité pourra imposer sa décision et, au final, décider seule du sort de l'agent !

L'Autorité sera donc entièrement juge et partie.



Conclusion

Bien évidemment, tous ces changements ne sont pas encore effectifs.

Mais la volonté du ministre est claire : attaquer de front notre statut et les quelques avantages qu'il propose.

Il faudra que le ministre explique de quelle manière ces changements pourraient attirer de meilleurs profils. Au contraire, il risque de faire fuir les candidats (et même les fonctionnaires actuels).

On voudrait détruire la Fonction publique fédérale, qu'on ne s'y prendrait pas autrement...

Ce projet représente un énorme recul social, une mise à mal de la Fonction publique fédérale, le retour du copinage et d'une pression constante mise sur les agents sans aucune plus-value pour le (service aux) citoyen ! Mais aussi d'un risque d'ingérence du politique dans nos dossiers !

Un énorme retour en arrière, car ce sont justement toutes ces conditions qui ont été à la base de l'instauration du fameux statut Camu !

STOP aux clichés pour réaliser des réformes.

POUR un service public fédéral de qualité, POUR du personnel motivé.

Le service public fédéral se doit d'être attractif. Ce n'est pas avec ces attaques incessantes qu'il le deviendra.

Nous ne pouvons l'accepter.

Un premier signe a été donné ce 30 avril. Vous avez été très nombreux à vous déclarer en grève à cette occasion.

Le ministre va-t-il revoir sa copie ? Rien n'est moins sûr.

Seules les négociations en Comité B fourniront la réponse à cette question.

Mais il est évident que, sans changement de cap, nous devons encore montrer les dents.

Ce que le Codex ne contient pas, mais qui pourrait très vite arriver sur la table...

Le ministre en a déjà parlé dans la presse, et ses collègues de la N-VA ne s'en cachent pas : nos congés et la thésaurisation de nos congés de maladie risquent d'être rapidement remis en question.

Avant d'autres changements encore ?

La N-VA a bien compris que ses réformes passent plus facilement en saucissonnant les dossiers : il est clair que si le Codex passe, les autres dossiers seront très rapidement activés.



Le Codex, un plus pour les agents contractuels ?



Soyons clairs, le Codex offrirait différentes opportunités aux agents contractuels, notamment dans l'attribution des postes, la possibilité d'exercer une fonction supérieure ou d'avoir une carrière pécuniaire complète.

Mais via le recrutement majoritairement contractuel, il favoriserait surtout la politisation et le copinage au sein de la Fonction publique... Ne croyez-vous pas que ce sont les agents qui en profiteront qui auraient le plus de chance de bénéficier de ces avantages ? Des carrières fulgurantes en perspective...

L'UNSP ne veut certainement pas opposer contractuels et statutaires, mais nous revendiquons que l'engagement statutaire soit et reste la norme. Nous réclamons aussi la fonctionnarisation accrue des agents contractuels moyennant la réussite d'un examen.