



SPF FINANCES : ÉTAT DES LIEUX (CIC PERSONNEL DU 21 MAI 2019)

EN BREF...

RESTRUCTURATION DES SERVICES FACILITAIRES : pas de décision avant le 11 juin – nous nous interrogeons toujours quant à la vision future et la cohérence de cette réforme – l'UNSP s'oppose au dynamic office et au desk sharing tels qu'envisagés.

ÉTAT DES LIEUX EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT : au 30 avril, le SPF Finances a le budget pour recruter 1 915 agents, mais 1 110 agents ne sont pas encore recrutés (auxquels il faut ajouter 204 personnes qui présentent encore leur préavis chez leur employeur précédent) ; aucun grand examen de recrutement (réclamé par l'UNSP) n'est prévu...

TASK SHEETS À LA DOCUMENTATION PATRIMONIALE : ce point est reporté au 28 mai.

Ce mardi 21 mai s'est déroulé un comité intermédiaire de concertation en matière de personnel.

Son ordre du jour :

1. La restructuration des Services facilitaires
2. Exécution du plan de Personnel 2018
3. AG de la Documentation patrimoniale : task sheets

Vous en trouverez ci-dessous un bref compte-rendu. Pour tout complément d'information (y compris les documents), n'hésitez pas à nous envoyer un mail à info@unsp-finances.be.

À noter que, finalement, l'Autorité a décidé de reporter d'une semaine la discussion sur le point 3 (la task sheet à la Documentation patrimoniale). Ce sera donc pour le mardi 28 mai.

Voici un récapitulatif des discussions concernant les deux autres points.

I. Restructuration des Services facilitaires

Dès le départ, l'Autorité nous a annoncé qu'aucune décision ne serait prise lors de la réunion. Le point sera évoqué le 11 juin 2019 lors d'un Comité de secteur II.

Pour rappel, les syndicats ont demandé un moratoire pour cette réforme (ainsi que pour celle de la Douane).

Un PowerPoint nous a été présenté.

Selon l'Autorité, le but de la réforme est d'améliorer la transversalité et la collaboration entre les agents.

Comment ? En créant deux directions.

Direction 1 : Direction Stratégie et innovation (avec 4 divisions)

- Division Stratégie facilitaire : les agents vont se spécialiser, on va leur libérer du temps.
- Division Statistiques et continuité.
- Division Expertise transversale : ils travailleront à terme pour la D&A, ICT, etc.
- Division Marchés publics et Expertise juridique : ils travailleront avec les autres services fédéraux.

Direction 2 : Direction opérationnelle

- 3 districts
- 16 centres régionaux

Étapes et évolution de la réforme :

- 22 janvier : concertation informelle
- Session pour les agents : Pacheco
- 28 février : CCB
- Sessions d'info décentralisées : du 25 au 29 mars
- Publication de la mobilité interne : 5 avril (*nous avons une nouvelle fois critiqué ce délai très court entre l'appel à candidats et les premières interviews. De tels délais laissent malheureusement penser à une certaine forme de favoritisme ou de copinage*).
- Interviews : du 12 avril au 28 mai

Nos questions / remarques :

- La pondération des nouvelles fonctions, notamment celle de facility manager, ne semble pas homogène, ou être à géométrie variable.
- Quelle est la structure TO BE ? La vision future ? Où est la cohérence quand une même fonction est pondérée de B à A3 ?
- Nouvelles fonctions : on passe actuellement de 4 A4 à 2 A4 : ce nivellement par le bas est inacceptable et offre des perspectives de carrière moindres.
- Quid du dynamic office prévu au NOGA ?
- Quel est le coût de cette réforme ? Quel est l'avis de l'inspecteur des Finances à ce sujet ?
- Des consultants externes sont intervenus : quel en est le coût ?
- Quid du cadre linguistique ?
- Quid de la terminologie : chef d'antenne, chef de cellule, chef d'équipe ?
Dans crescendo : ils sont chefs d'équipe. Seront-ils protégés dans leur droit avec des mêmes tâches ?
- Quid de la mobilité ? Y aura-t-il une procédure d'accession pour les agents ?
- L'UNSP a de nouveau insisté sur sa demande d'obtenir une allocation pour garde passive ou active pour les « facility managers / chefs d'équipe / concierges ».

Les réponses / informations reçues :

- 15 critères pour pondérer les grades.
- Pas de candidats actuellement pour un poste à pourvoir à Charleroi et à Liège : une mise en compétition sera bientôt organisée.
- Pour les A4 : l'un d'eux part à la pension, un autre est détaché dans un autre SPF, et s'il revient, il réintégrera de manière intelligente le département (sic).
- En matière de dynamic office, prévision initiale : déménager au B24, qui est en dynamic office. Il ne sera pas possible d'y loger les services facilitaires, qui iront au B13.

L'Autorité reconnaît une communication malheureuse et une mauvaise information à une partie des services concernés. (entre autres en ce qui concerne les services fleet, travel, etc.)

Le B13 sera plutôt un plateau desk sharing.

Ce déménagement est reporté (il aura lieu après les changements des processus).

L'UNSP a indiqué que les notions de plateau, desk sharing et dynamic office ne remplissaient pas du tout les attentes en termes d'efficacité et de rentabilité.

Nous avons encore bien d'autres remarques à formuler en matière de PPT concernant la mise en place de ce desk sharing et du dynamic office. Nous ne manquerons pas de formuler ces remarques en temps voulu.

- Rapport de l'inspecteur des Finances : en attente ! (son avis a seulement été demandé fin avril)
- Coût de la consultance : 25 000 € + 130 000 €
Et cela sans que les consultants remettent un rapport, une note d'intention...
- Concernant le cadre linguistique et la terminologie (chef d'antenne, de cellule, d'équipe...), les syndicats ont demandé à recevoir des données précises.
Selon l'Autorité, l'appellation des titres (étiquettes) ne change rien à la description de fonctions.
Nomenclature : « chefs d'équipe »
Vérifier si tous les agents concernés ont ou non une équipe à gérer (les « non-chefs » d'équipe s'appelleront responsables de bâtiment, les autres sans doute responsables de bâtiment – chef d'équipe).
- Services centraux : il manquera certainement des agents et il y aura des appels à candidats en fonction des priorités. (+ recrutements externes).
- Il n'y aura pas d'accession à ce stade. Les emplois vacants seront remplis par mobilité.
- Garde active/passive

Ce dossier a un a priori favorable, mais l'intégration des concierges dans le projet est en discussion.

II. Exécution du plan de personnel

En date du 30 avril, le SPF Finances dispose du budget pour recruter 1 915 agents.

En date du 21 mai :

- 591 agents sont effectivement rentrés,
- 204 prestent leur préavis
- + 154 rosettas (qui ne sont pas comptabilisés dans le plan de personnel).

Il reste donc à recruter $1\,915 - (591 + 204) = 1\,110$ **agents manquants**

Comment P&O envisage-t-il de réaliser les 1 110 recrutements ? (Voire 1 500 si on anticipe d'ici la fin 2019, sur base des autorisations de l'inspecteur de Finances)

Questions / réponses :

- *Quid des réserves de recrutements ?*

Il existe des réserves, mais elles ne donnent lieu qu'à un nombre minime de recrutements.

L'UNSP a quand même demandé de consulter rapidement l'ensemble des réserves, car des personnes n'ont pas encore été contactées.

- *Quelles mesures allez-vous prendre pour y arriver ?*

On nous a parlé de l'engagement de contractuels niveau C dans les résidences « difficiles » telles que Gand, Alost... Puis de « faciliter » leur accession !

On nous a aussi expliqué que, dès le 1er septembre, le module 2 sera organisé dans une salle du WTC réservée au SPF Finances (avec une centaine de PC)

Pourquoi des contractuels ? Parce que l'Autorité a décidé de ne plus recruter de niveaux C statutaires. Selon l'Autorité, le nombre d'agents de niveau C sera prochainement excédentaire sur base de la digitalisation annoncée.

L'UNSP reste :

- *sur l'engagement de statutaires avec des possibilités d'accession ;*
- *sur sa demande d'organiser des examens de recrutement « massifs » (examen générique de rattrapage) comme cela a déjà été organisé au Heysel.*

Si la volonté est de recruter, il faut absolument changer la méthodologie du recrutement au SPF Finances.

III. DIVERS

Mobilité / Mutation

Ce dossier est à l'analyse au comité de direction en juin, propositions aux syndicats en septembre pour fluidifier le système

RÉSULTATS D vers C et expert fiscal

Certains taux de réussite sont catastrophiques. Parfois même : 0 % de réussite ! C'est inadmissible.

Conseil : Vu les couacs de Selor, il est recommandé à chaque agent de consulter son dossier d'examens et de s'assurer que la correction est conforme.

Accession D vers C

Agenda : en septembre, première partie (via Selor) + décembre (au SPF Finances)

Expert fiscal

Besoins en cours d'analyse

Vague de mutations avant la promotion : réservées aux B experts-fiscaux (priorités sur les postes vacants)

Prévision Carrière

B vers A1 : 1er semestre 2020

Prochain Expert fiscal : à l'étude ?

Arrêt de la Cour européenne de justice

Obligation de la Cour européenne de pointage par tous les employés. Question sera posée à BOSA

Assurance Hospitalisation

Un comité de concertation sociale sera prévu vers le 20 juin. À la demande de l'UNSP, l'assurance hospitalisation et l'intervention du SPF Finances pour les agents seront à l'ordre du jour.