

Le recrutement au SPF Finances, un pas en arrière ?

Chacun est agacé par le fait que les recrutements au sein de notre SPF mettent tant de temps. Entre le lancement de la procédure de sélection et la mise à disposition par Selor d'un candidat qui satisfait aux conditions requises, il s'écoule un an et demi. Il est évident que SELOR réfute haut et fort et rejette la faute sur le Service Public qui présente encore et toujours un dossier incomplet. Quand nous voyons aujourd'hui comment, depuis 2005, les différents plans de personnel sont exécutés des années après, on ne peut que constater que la politique de recrutement est plus que chancelante. On laisse des réserves s'épuiser avant de consulter à nouveau le marché du travail et en plus, on constate avec honte que beaucoup de lauréats n'ont pas vraiment attendu d'avoir un travail dans la fonction publique ou travaillent depuis longtemps déjà dans le privé.



Je ne veux évidemment pas accabler ici de tous les maux le service dirigeant P&O. Il n'a pas inventé la procédure de recrutement et la sélection via Selor garantit encore toujours une impartialité qui ne doit pas être sous-estimée. Le statut d'Agent de l'Etat est une fois pour toute une donnée fixe à laquelle on ne cherche pas à changer quelque chose pour le plaisir. Les piliers qui rêvent ardemment d'une agence autonome pour que tout aille plus vite sont maintenant prévenus.

Se préoccuper sérieusement de l'avenir

Néanmoins, le SPF Finances doit se préoccuper sérieusement de l'avenir. Il devra se profiler sur le marché du travail comme un employeur public qui se distingue clairement des autres. Les services publics sont même peu à peu devenus concurrents entre eux. Lors des différentes bourses du travail, les divers employeurs

publics essaient mutuellement de l'emporter avec le plus beau stand. Certains SPF n'hésitent même pas à faire de la publicité lors de fêtes d'étudiants. Finalement, chacun essaie de développer une propagande qui lui est propre et de manipuler le marché du travail tel un employeur roubillard à la recherche des candidats les plus valables.

Finalement, je pense que notre SPF Finances devra d'une manière ou d'une autre dans un avenir proche, tout comme les autres organisations publiques, lâcher sa prise sur le marché des diplômés de l'enseignement supérieur. En effet, s'il ne change pas rapidement son fusil d'épaule lors du recrutement, il perd immanquablement le combat sur le marché du travail tant sollicité.

En tant que fonctionnaire, ne peut être recruté que celui qui est détenteur du diplôme qui correspond au niveau de l'emploi dans lequel on

recrute (« Arrêté Royal fixant les principes généraux » ou « A.R.P.G. »).

Ce même AR dispose toutefois que chaque autorité compétente, préalablement à la sélection comparative, après avoir recueilli l'avis de l'instance qui se porte garante pour cette sélection, peut, en cas de décision motivée, y déroger en cas de pénurie sur le marché du travail. Même cette procédure reste complexe et n'exclut pas des manipulations éventuelles. Dans le privé, on s'est déjà engagé dans une autre voie et on estime les compétences aussi importantes que les diplômes. Celui qui peut démontrer disposer d'une expérience et de compétences suffisantes pour le poste vacant peut concourir pour le job.

Des combats héroïques

Sachant que la population active commencera sérieusement à diminuer (47.000 en 2010), des

“Finalement, je pense que notre SPF Finances devra dans un avenir proche, tout comme les autres organisations publiques, lâcher sa prise sur le marché des diplômés de l’enseignement supérieur.”

Au bureau de sélection de l’autorité on sent venir l’orage quand des candidats jugés capables ne sont pas retenus après coup faute du diplôme requis.

J’ai eu le plaisir de travailler avec des fonctionnaires très enthousiastes disposant il est vrai du talent absolument nécessaire et ayant cependant un diplôme de kinésithérapeute, d’historien, ...

Au lieu d’assouplir l’exigence de diplôme, notre SPF va même à nouveau sélectionner plus vigoureusement, afin de limiter pour ainsi dire le nombre de candidats à l’épreuve orale.

Les jeunes universitaires qui depuis des années déjà travaillent à la satisfaction générale comme contractuels ou statutaires dans un niveau inférieur ne peuvent souvent pas participer à l’examen d’inspecteur d’administration fiscale, parce qu’ils ne sont ni des juristes ni des économistes.

Peut-être l’autorité est-elle sur la bonne voie en revenant un quart de siècle en arrière. Dans un passé récent, nombre de directeurs généraux étaient fiers d’avoir connu une carrière qui les a mené du niveau C, et même du niveau D, vers les plus hautes sphères. Je me rappelle que ces mêmes personnes étaient souvent demandées par les instituts d’enseignement supérieur, afin de venir donner cours à leurs étudiants et qu’ils étaient partout notés avec considération.

Notre SPF dispose d’une Ecole Nationale où chacun peut suivre une formation. L’IFA s’occupe en outre d’apporter son aide à la préparation des examens d’accession.

Recruter des étudiants

Ne serait-il pas opportun de recruter les étudiants de l’enseignement secondaire et de les accompagner dans la planification de leur carrière ? Il va de soi que la formation professionnelle et les examens doivent alors se dérouler sur un mode plus régulier. Beaucoup de jeunes abandonnent l’école assez tôt, mais n’hésitent pas à reprendre par la suite les études en cours du soir et même à entamer des études universitaires tout en travaillant.

Un accompagnement professionnel et un institut de formation performant, avec un cadre séparé pour les enseignants, est alors une condition sine qua non, afin de permettre à ces

jeunes d’accéder aussi vite que possible au niveau A.

D’autre part, il est selon moi totalement déplacé de mettre la barre aussi haut lors de recrutement pour des agents qui finalement ne viennent dans des bureaux que pour y être purement et simplement chargés de missions de maintenance.

Au sein de l’AFER, je connais pas mal de jeunes universitaires ayant les diplômes requis qui dépérissent dans les services de taxation classiques où ils exécutent des vérifications sommaires, en tant qu’agent polyvalent formé, et ne vont même jamais sur place. Qui a dit un jour « l’élaboration du calcul de l’impôt est notre priorité, le contrôle ne vient qu’en seconde place » ? Je prêche peut-être une fois de plus dans le désert, car le prochain plan de personnel (1er décembre 2007 – 30 novembre 2008), qui a été ourdi dans le plus grand secret, fuira le niveau D et le niveau C comme les malades de la peste.

Chris MACHIELS

Vice-Président national

combats héroïques entre employeurs éclateront sur le marché du travail. Les services publics d’une manière ou d’une autre peineront à suivre et peut-être même que leur tour ne viendra jamais.

L’autorité a déclaré cette année qu’il y avait dans l’ensemble quelques 11.000 jobs vacants. L’autorité devra assurément assouplir ses règles de sélection. Elle devra mettre l’accent dans sa communication sur une meilleure rémunération, mais aussi sur la qualité du travail à l’Etat (combinaison idéale job/privé, formation, accompagnement et assistance dans la carrière, ...).

Nous aussi, en tant qu’organisation syndicale, nous devons nous poser des questions quant à l’opiniâtreté mise dans l’exigence de diplôme et le fait de ne pas tenir compte de l’ancienneté acquise dans le secteur privé.



IN MEMORIAM

Le 17 décembre, notre groupe a perdu inopinément un délégué enthousiaste.

Eric HOSSELAER assistait toujours aux différentes réunions et ne manquait jamais aucune de nos manifestations. Le 22 décembre, notre organisation était fortement représentée aux funérailles. Nous présentons à sa famille nos plus sincères condoléances.