

CoperfinFlash Spécial



Dans ce numéro:

- Qui sont les nouveaux N-1?
- Le BPR des services d'encadrement
- Rémunérations et Carrières

L'équipe se forme...



Début janvier, le site portail des Finances (www.minfin.fgov.be) vous a informé de la nomination de :

Monsieur Daniël DE BRONE comme titulaire de la fonction de management N-1 **Documentation patrimoniale**.

Monsieur Jean-Pierre ARNOLDI comme titulaire de la fonction de management N-1 **Trésorerie**.

Monsieur DE BRONE devient Administrateur général de la Documentation patrimoniale et Monsieur ARNOLDI demeure Administrateur général de la Trésorerie, dans le cadre de Copernic.

Contrairement à certaines rumeurs, ce ne sont pas des **managers** du secteur privé qui prendront la direction de la Documentation patrimoniale et de la Trésorerie, mais deux fonctionnaires issus de nos rangs. Je m'en réjouis.

À l'**Administration Impôts et Recouvrement**, la fonction de management N-1 fait actuellement l'objet d'une procédure de recrutement. Les résultats vous en seront bien entendu communiqués.

La désignation de Messieurs DE BRONE et ARNOLDI marque une nouvelle étape dans la constitution de notre nouvelle équipe.

Qu'ils en soient félicités! Tous nos vœux de réussite les accompagnent dans leurs nouveaux mandats!

Jean-Claude LAES

Le BPR dans les services d'encadrement

Dans un premier temps, Coperfin, la réforme Copernic du SPF Finances, a réorganisé les services de ligne. C'est durant cette phase que, par exemple, les fonctions de base et les compétences génériques qu'elles nécessitent ont été décrites. La deuxième phase est entrée en vigueur en automne 2002. Elle a pour but d'affiner la réorganisation des services de ligne et de réaménager les différents services d'encadrement. Au même moment, la transition de l'ancien ministère des Finances vers la nouvelle structure organisationnelle du SPF Finances est préparée. Cette transition devrait se concrétiser dès l'été 2003.

Affiner les services de ligne, cela signifie entre autres que les fonctions de base seront affinées afin d'obtenir les fonctions définitives et que ces fonctions définitives seront décrites en détail.

Quant au **réaménagement des différents services d'encadrement**, cela signifie notamment que de nouvelles procédures de travail seront élaborées; que l'on travaillera d'une autre manière. Ces nouveaux processus seront déterminés sur la base d'un programme BPR (Business Process Reengineering).

Les services concernés sont les suivants:

- Personnel & Organisation (P&O): gestion du personnel;
- Budget & Contrôle de la Gestion (B&CG): suivi du budget;
- Technologies de l'Information et de la Communication (TIC): assistance informatique;
- Secrétariat & Logistique (S&L): gestion des bâtiments, achats et activités de soutien logistique;
- Program Management Office (PMO): suivi des projets au sein du SPF Finances;
- Expertise et Support Fonctionnels (ESF) Impôts et Recouvrement (I&R): élaboration et application de la réglementation au sein du pilier I&R;
- Expertise et Support Fonctionnels (ESF) Documentation patrimoniale (DP): élaboration et application de la réglementation au sein du pilier DP;
- Communication: service de communication du SPF Finances.

Actuellement, les groupes de travail BPR des différents services d'encadrement s'occupent des tâches suivantes:

- l'élaboration des schémas des processus destinés à décrire la nouvelle méthode de travail;
- la mise en place des nouvelles fonctions via le regroupement de plusieurs tâches dans un ensemble logique;
- le calcul du nombre d'ETPs (agents à temps plein) nécessaires à la charge de travail des différentes fonctions;
- l'élaboration de la nouvelle structure organisationnelle (organigramme) des services d'encadrement;
- l'identification des besoins en TIC (c.-à-d. l'assistance informatique nécessaire) de ces services (ex: ordinateurs);
- la description des besoins de ces services en infrastructure (parkings, bâtiments, etc.);
- l'élaboration d'un plan de réalisation (c.-à-d. la mise en place du nouveau service d'encadrement).

Le réaménagement des services d'encadrement devra être terminé en mars 2003. A partir de mars les différents services d'encadrement et services de ligne issus de la première phase pourront véritablement démarrer. Ce sera la phase de l'« opérationnalisation ».

Puis, dès l'été 2003, la transition effective vers l'organisation du SPF Finances commencera pour ces deux types de services. Elle devrait s'étendre sur plusieurs années.

Elle s'accompagnera d'investissements importants dans les TIC. Des budgets TIC importants ont déjà été approuvés pour 2003, de manière à pouvoir lancer des projets qui seront à la base de la nouvelle méthode de travail du SPF Finances. Ces projets évolueront en parallèle avec des projets à plus court terme qui ne nécessiteront pas d'investissements dans les TIC, mais qui seront néanmoins importants pour la mise en œuvre de cette nouvelle méthode.



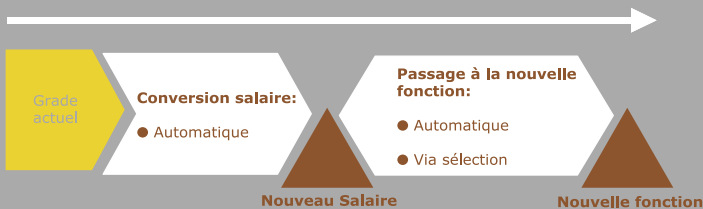
Et vous passez alors au processus suivant

Rémunérations et carrières

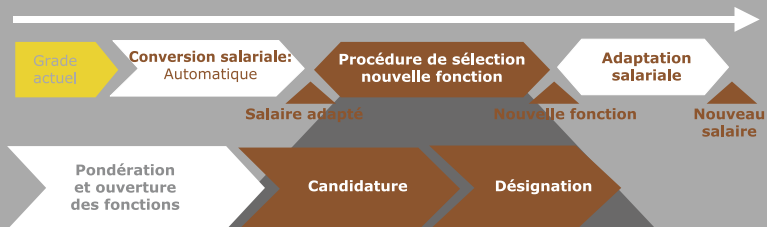
Votre salaire et votre travail connaîtront des modifications dans les mois à venir. Votre rémunération sera adaptée aux conditions du marché. Et votre fonction se verra modifiée par l'introduction d'une nouvelle structure organisationnelle, d'une nouvelle méthode de travail et d'investissements dans le domaine des technologies de l'information et de la communication dans le cadre de Coperfin.

L'ampleur de ces changements variera selon votre niveau et votre grade actuel.

Agents des niveaux B, C et D: le grade actuel sert de base à l'attribution automatique d'une nouvelle échelle salariale, quelle que soit la fonction actuelle. L'entrée dans la nouvelle fonction se fera ultérieurement. Les N-1 détermineront eux-mêmes le mode de passage vers la nouvelle fonction: soit une transition automatique, soit une transition après sélection. Les agents exerçant une fonction qui sera automatiquement convertie en une nouvelle fonction, pourront aussi postuler pour une autre fonction déclarée ouverte.



Agents du niveau A: depuis le 1^{er} janvier 2003, tous les agents du niveau A bénéficient d'une augmentation de salaire et d'une adaptation du complément de traitement. Votre rémunération est susceptible d'évoluer lors de l'entrée dans votre nouvelle fonction. Les nouvelles fonctions feront l'objet d'une description et d'une pondération avant d'être ouvertes aux candidatures. Les rémunérations seront adaptées selon la nouvelle échelle de traitement dès que les agents auront reçu leur nouvelle affectation.



Editeur responsable :
Jean-Claude Laes
Rue de la Loi 14 - 1000 Bruxelles

Vous avez des questions sur Coperfin?
Ecrivez ou faxez à l'équipe centrale
de communication Coperfin
Arts Center
Avenue des Arts 19H - bte 2
1000 Bruxelles
fax: 02/233.87.58
e-mail: coperfin@minfin.fed.be