

U.F. INFOS

Le mensuel du syndicat UNSP - Secteur Finances

MARS 2014

N° ISSN : 1372-5548 / Bureau de dépôt : Bruxelles X
ne paraît pas en juillet et en août

L'édition 2014 du
GUIDE FISCAL DU CONTRIBUABLE
(IPP + ISOC) bientôt disponible !

Recevez votre guide fiscal IPP
gratuitement :
toutes les infos en page 16

Bon de commande «spécial prévente»
en page 15

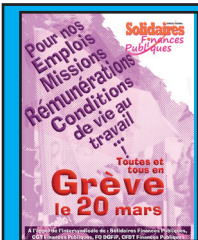
PRIME SYNDICALE

Tout ce que vous devez savoir en page 16

TÉLÉTRAVAIL HORAIRE VARIABLE



**UNE QUESTION DE CONFIANCE ET DE
RESPONSABILITÉ !**



**LE 20 MARS, AU FRONT AVEC
NOS COLLÈGUES FRANÇAIS !**

P.13



L'ÉDITO

CONFIANCE, RESPONSABILITÉ ET FLEXIBILITÉ

Le basculement 3 va profondément modifier les structures de notre département.

Mais il ne s'agit pas de la seule réforme en cours au SPF Finances : les mentalités et ce que l'on appelle couramment la *culture d'entreprise* vont également subir un lifting important.

Deux dossiers récents, à savoir le développement du télétravail et la réforme de l'horaire variable, en sont les premiers exemples.

Ce n'est pas un hasard s'ils étaient au cœur du colloque récemment organisé à l'intention de l'ensemble des directeurs du département par le président du Comité de direction.

Hans D'Hondt y a clairement précisé que le SPF Finances se trouve à un tournant en matière de mentalité. D'une surveillance réalisée par les chefs de service, notamment sur base de la présence physique au bureau, on va passer à un jugement sur base des résultats obtenus.

Ce changement profond implique trois ingrédients essentiels : la flexibilité, la confiance et la responsabilité.

Le premier ingrédient, la flexibilité, constitue un facteur important de satisfaction des travailleurs. Elle nous permet à tous de concilier vies privée et professionnelle. Tant le télétravail que le régime 2 de l'horaire variable entrent dans ce cadre d'accroissement de la flexibilité. Et l'UNSP l'affirme depuis des années : plus un agent sera heureux, épanoui, respecté, responsabilisé, plus il sera productif.

Dans cette optique, le président du Comité de direction a répété aux directeurs que *télétravailler n'est pas une faveur exceptionnelle, mais une possibilité de principe.*

Il en va de même pour le régime 2 du nouvel horaire variable.

Mais cette flexibilité exige des deux autres ingrédients : la confiance et la responsabilité.

Le chef de service doit accorder sa confiance à ses agents. Ces derniers doivent bénéficier d'un a priori favorable.

En contrepartie, les agents doivent prendre leurs responsabilités.

En effet, leurs résultats seront évalués par la suite au cours des cycles d'évaluation.

Ces cycles d'évaluation auront effectivement un rôle primordial dans notre futur à tous. C'est pour cette raison

que nous répétons sans cesse qu'il importe que vous accordiez une attention particulière aux objectifs fixés dans ce cadre.

Car, comme l'a précisé le président du Comité de direction, *qui fournira du bon travail recevra de la flexibilité. Qui prestera moins bien aura moins de possibilités.*

Bien sûr qu'il y aura des petits accrochages au début, des problèmes de démarrage. Ne

fût-ce que parce que depuis des décennies nous travaillons dans un cadre fixe, voire rigide. Et évidemment, il y en aura toujours qui testeront les limites du système. Mais je suis convaincu qu'après les maladies d'enfance du système, nous gagnerons tous par des méthodes de travail plus flexibles.

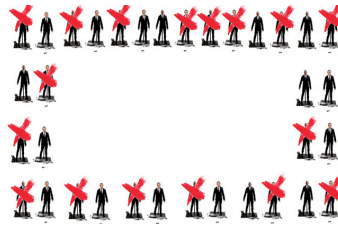
Il reste à espérer que les managers et directeurs emboîteront le pas au président du Comité de direction. Pour une fois que des dossiers vont dans le sens du bien-être du personnel...

Ensuite, ce sera à chacun, en son âme en conscience, de prendre ses responsabilités...

FLEXIBILITÉ ACCRUE,
CONFIANCE ENVERS LES
AGENTS ET RESPONSABILITÉ
DE CES DERNIERS :
LES INGRÉDIENTS DU
CHANGEMENT DE
MENTALITÉ EN COURS AU
SPF FINANCES !

Sommaire

Les coûts de <i>Primetime</i>	P 4
Stop aux réductions de personnel	P 5
Horaire variable, télétravail	P 6 à 9
RJF 31 mars 2014	
Primes centrales	
Cercles de développement	P 10
Quid du plan social ?	P 11
Attention aux réseaux sociaux	
Le bac à courrier	P 12
Manifestation en France	
Hypothèques : fonctionnarisation	P 13
Raalditout	P 14
Commande guides fiscaux	P 15
Prime syndicale 2014	
Commande guide IPP gratuit	P 16



Stop à la réduction de l'effectif du SPF Finances

P. 5

Horaire variable & télétravail

P. 6 à 9



NOS RESTAURANTS EN DANGER !?

Depuis quelques semaines, de nombreuses rumeurs circulent à propos de la suppression future de nombreux restaurants.

Nous ne pouvons malheureusement ni les confirmer ni les infirmer. En effet, aucune concertation ou réunion n'a été organisée à ce sujet. Ce n'est pourtant pas faute d'avoir demandé : le 27 août 2013, l'UNSP a écrit à l'Autorité pour solliciter l'organisation d'un Comité de concertation de base Fedorest. Un rappel a été envoyé le 17 octobre et, ce 19 février, nous avons encore réitéré notre demande auprès de l'Autorité. En vain.

Cette absence de réponse ne présage rien de bon. Nos managers voudraient-ils laisser passer les prochaines élections avant d'annoncer des mesures aussi antisociales ?

Car nous parlons ici d'emplois d'agents aux faibles revenus et déjà bien peu respectés par l'Autorité... Devons-nous rappeler qu'en matière de formations certifiées, une centaine d'agents du personnel des mess et restaurants attendent encore d'être invités à suivre leur formation depuis septembre 2007, et ce, malgré nos nombreuses demandes et les promesses d'obtenir rapidement une formation pour ce public cible ? C'est totalement irrespectueux de ces agents qui ont un traitement modeste et qui attendent la prime relative au développement des compétences avec impatience !

Quoi qu'il en soit, que ceux qui revendiquent des chèques-repas ne se réjouissent pas d'éventuelles fermetures... Il n'est certainement pas dans les intentions des managers d'accorder des avantages sociaux. Non, dans le cas présent, la suppression des restaurants, mess et cafétérias serait une nouvelle régression sociale !

Alors, plus que jamais, fréquentez votre restaurant, votre mess, votre cafétéria si vous en souhaitez le maintien ou si vous voulez apporter votre soutien aux sympathiques agents qui y travaillent ! Leur avenir dépend de vous !



LES COÛTS ASTRONOMIQUES DE PRIMETIME

Interrogé par le député fédéral Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) à propos de l'installation de nouveaux portiques, de boîtiers d'enregistrement du temps de travail et du logiciel *Primetime*, notre ministre des Finances a fourni des réponses pour le moins surprenantes.

Il s'avère que l'installation des seuls portiques a coûté 624.005 €, et ce, rien que pour le North Galaxy. À cela, il faut ajouter 90.350 € pour le logiciel *Primetime*. Cela nous donne un total de 714.355 € !

M. Geens précise que cela correspond à une dépense de 3,75 € par agent au North Galaxy... ce qui implique donc que 190.494,66 agents travailleraient actuellement dans ce bâtiment. On peut se demander si le service P&O s'est renforcé de manière substantielle ou si le ministre des Finances a du mal avec l'utilisation d'une calculette.

LE COÛT TOTAL DE L'INSTALLATION DES PORTIQUES ET NOUVELLES HORLOGES POINTEUSES DANS TOUT LE PAYS : 2.465.490 €...

Les raisons du remplacement des portiques ? Selon le ministre, *ceux installés en 2005 n'étaient pas optimaux...*

Vu le coût de cet investissement - prévu à hauteur de 2.465.490 € pour l'ensemble du pays - il reste à espérer que dans 10 ans, le nouveau système ne soit pas considéré, lui aussi, comme obsolète par les successeurs de notre ministre et de notre directeur P&O.

Le ministre justifie également cette décision par la difficulté de remplacer les pointeuses défectueuses. Il y a pourtant fort à parier que pour un tel montant, de nombreuses firmes se seraient portées volontaires pour en fabriquer de nouvelles, si vraiment elles sont devenues si difficiles à trouver sur le marché.

Le ministre précise que le marché a été attribué en 2012 et que les horloges pointeuses peuvent être acquises aux conditions du marché jusque fin 2014.

Pourquoi dès lors avoir voulu précipiter leur mise en place au North Galaxy, avec tous les soucis que leur utilisation a causés aux agents ? Sans parler du logiciel *Primetime*, dont l'implémentation a été plus que chaotique ? Le ministre n'a fourni aucune réponse à cette question.

Il n'a pas précisé non plus si des pénalités avaient été prévues pour l'entreprise qui a installé les portiques et le logiciel, vu qu'ils n'étaient pas opérationnels lorsque les agents ont

dû commencer à les utiliser début janvier.

Lorsque le ministre affirme que ces investissements étaient indispensables pour *exploiter les données collectées par le système de contrôle d'accès pour alimenter les systèmes de gestion du temps de travail*, il faut évidemment comprendre que le but était simplement, une fois encore, de *fliquer* les agents de manière plus efficace.

Nous sommes bien loin de la confiance prônée par le président du Comité de direction en matière de télétravail et du système 2 de l'horaire variable.

Étant donné le manque de respect récurrent affiché par l'Autorité envers ses agents, il y a fort à parier que lorsqu'elle analysera les données collectées par son nouveau joujou à près de 100 millions de francs belges, l'Autorité en viendra à la conclusion que *Primetime* aura permis à l'Administration d'éradiquer les abus des agents.

Mais, à aucun moment, elle ne voudra admettre que son investissement, qui a coûté une fortune au département et aux contribuables, par la même occasion lui a permis de se rendre compte qu'au final, les agents ne sont pas de vilains tire-au-flanc, comme l'Autorité aime malheureusement à le penser.

... SOIT PRÈS DE 100 MILLIONS DE FRANCS BELGES ! ET ILS NOUS PARLERONT ENCORE DE LA NÉCESSITÉ DE FAIRE DES ÉCONOMIES !

N.B. Cette question parlementaire et la réponse sont disponibles sur notre site internet www.unsp-finances.be



STOP À LA RÉDUCTION DE L'FFECTIF DU SPF FINANCES !

EN BREF



En cinq ans, le nombre de fonctionnaires fédéraux a diminué de 6.390 agents (7,6 %).

Plus de 71 % de cette diminution provient d'une diminution de l'effectif du SPF Finances !

Alors que le gouvernement fédéral affirme que la lutte contre la fraude est une priorité, la poursuite de cette diminution aveugle des effectifs du SPF Finances risque de réduire à néant l'efficacité de cette lutte et de diminuer les rentrées fiscales bien nécessaires au budget de l'État.

En Belgique, le nombre de fonctionnaires ne cesse de faire débat. Vous verrez... certains finiront même par affirmer que nous sommes les responsables de la crise, pour laquelle les banquiers et le monde de la finance n'ont de toute façon jamais payé...

Sous la conduite du secrétaire d'État à la Fonction publique, le sieur Bogaert, le gouvernement n'a jamais caché sa volonté de diminuer le nombre de fonctionnaires fédéraux.

Au cours de 3 dernières années, ce nombre est passé de 82.425 à 77.393, soit une diminution de 5.032 agents (6,1 %). Cette diminution passe à 6.390 agents (7,6 %) si on prend en compte les 5 dernières années.

Mais le gouvernement a une autre priorité affichée : la lutte contre la fraude fiscale !

Une priorité de façade ? Nous ne sommes pas loin de l'affirmer.

En effet, comment lutter plus efficacement contre la fraude lorsque la réduction du nombre de fonctionnaires fédéraux résulte majoritairement de la diminution d'effectif au SPF Finances ?

Ainsi, voici l'évolution récente du personnel du SPF Finances et des fonctionnaires fédéraux hors SPF Finances :

Source : www.pdata.be		SPF Finances		Fonctionnaires fédéraux hors SPF Finances	
Période	En	Emplois	En %	Emplois	En %
de 2013 à 2014	1 an	- 934 agents	- 3,5 %	- 425 agents	- 0,8 %
de 2011 à 2014	3 ans	- 3.298 agents	- 11,3 %	- 1.734 agents	- 3,3 %
de 2009 à 2014	5 ans	- 4.577 agents	- 15,0 %	- 1.813 agents	- 3,4 %
de 2006 à 2014	8 ans	- 5.814 agents	- 18,3 %	- 64 agents	- 0,1 %

Conclusion : si, au cours des 5 dernières années, le nombre de fonctionnaires fédéraux a diminué de 6.390, plus de 71 % de cette diminution provient du SPF Finances, dont l'effectif a diminué, au cours de la même période, 4,4 fois plus rapidement que dans les autres SPF !

D'un côté, le gouvernement fédéral affirme que la lutte contre la fraude fiscale est une priorité et, de l'autre, on ne cesse de réduire le personnel des services de contrôle, déjà en manque d'agents.

Au vu de la pyramide des âges au sein du SPF Finances, cette pénurie va aller en s'accroissant, puisque le département compte bien plus d'un tiers d'agents de 55 ans et plus (plus de 37 % !). À l'opposé, moins de 2.000 agents n'ont pas 30 ans, alors que le gouvernement fustige les jeunes sans emploi.

Et l'informatique est loin d'être la solution miracle annoncée ! Tant nos programmes aux dysfonctionnements fréquents que la sélection centralisée des dossiers à contrôler ont montré leurs limites. Une machine ne remplacera jamais un contrôleur expérimenté. C'est un leurre !

Face à ce constat, fin décembre, lors de la rencontre entre le ministre et les syndicats, l'UNSP a interpellé M. Geens

AU COURS DES 5 DERNIÈRES ANNÉES, L'FFECTIF DU SPF FINANCES A DIMINUÉ 4,4 FOIS PLUS RAPIDEMENT QUE CELUI DES AUTRES SPF !

à ce propos. Il nous avait affirmé qu'il allait étudier la question et défendre cela devant le Conseil des ministres.

Mais, plus de deux mois après, nous ne voyons toujours rien venir !

Un recrutement massif d'agents s'impose pour permettre au SPF Finances de remplir ses missions de service public et de lutte contre la fraude.

Au minimum, il faut que chaque départ à la pension soit compensé par un engagement, afin de maintenir l'effectif actuel, malheureusement déjà insuffisant.

L'UNSP ne peut admettre de nouvelles économies en matière de personnel au sein du SPF Finances. On ne lutte pas contre la fraude fiscale avec des effets d'annonce !

LE TÉLÉTRAVAIL AU SPF FINANCES : UNE QUESTION DE CONFIANCE

La genèse du télétravail au SPF Finances

Depuis de longues années, l'UNSP réclamait que le télétravail soit mis en place dans notre département, comme c'était déjà le cas dans beaucoup d'autres entreprises, tant privées que publiques, aussi bien en Belgique qu'à l'étranger.

En décembre 2011, l'Autorité a enfin mis en place un projet pilote de 12 mois concernant 153 agents.

Si beaucoup d'éléments ont évolué positivement depuis ce projet pilote, ce dernier témoignait déjà de la grande méfiance de certains managers envers ce mode de travail, comme en attestait l'obligation de l'agent d'effectuer un rapport précisant les travaux qu'il allait accomplir à la maison et des objectifs à atteindre, suivi d'un rapport d'évaluation du travail effectué.

De même, malheureusement, dès le projet pilote, une durée fixe de 7 h 36 a été imposée. Cela a été confirmé récemment lors de l'introduction du nouvel horaire variable. Il s'agit d'une nouvelle preuve de l'absence de confiance envers les agents qui, sous prétexte qu'ils sont chez eux, ne seraient pas capables de travailler plus de 7 h 36. C'est absurde. Notamment parce que de nombreuses études ont prouvé que l'agent qui travaille à domicile est 20 à 30 % plus productif qu'au bureau et pourrait donc profiter de l'occasion pour s'avancer dans son travail dans des conditions optimales. Cette décision est d'autant plus frustrante pour les agents navetteurs, qui passent généralement près de 12 h en dehors de leur domicile les jours où ils travaillent au bureau. Et lorsque l'Autorité invoque qu'il est impossible de contrôler que ces heures supplémentaires réalisées au domicile, nous répondons que, d'une part, les objectifs sont désormais mesurés et évalués régulièrement et que, d'autre part, lorsque les agents effectuent des heures supplémentaires au bureau, leur chef de service n'est généralement pas non plus derrière eux pendant ce temps pour superviser leur travail.

La méfiance, frein au développement du télétravail

Lorsque la mise en place du télétravail et du travail en bureaux satellites s'est étendue aux agents de tout le département, elle l'a été à nouveau dans un climat de méfiance. À tel point que certains administrateurs et directeurs ont tout fait pour freiner et brider les décisions du service en P&O, certains en tentant d'interdire purement et simplement le télétravail. C'est le cas notamment à l'AgFisc où les agents chargés de la gestion de dossiers ont vu, de manière incompréhensible, leurs tâches rayées de la liste des fonctions possibles en télétravail. Ces agents ont été exclus du droit au télétravail, et ce, même si la gestion de dossier ne représente qu'une partie de leur travail. Un comble lorsque l'on sait que la majorité des dossiers sont maintenant disponibles via les

diverses applications de l'intranet et qu'ils ne nécessitent plus que des manipulations 100 % informatiques.

Certaines directions ont par ailleurs décidé de limiter le télétravail régulier à un jour par semaine, alors que le maximum prévu par le règlement est de trois jours par semaine pour un agent à temps plein, sans autre restriction prévue.

En juin 2013, l'UNSP constatait, selon des chiffres disponibles sur www.pdata.be, que notre département était toujours largement à la traîne en la matière avec 3,44 % d'agents ayant accès au télétravail, contre, notamment, 11,43 % au SPF Intérieur, 20,24 % au SPF Economie, 51,35 % au SPF P&O, 51,91 % au SPF Sécurité Sociale et contre une moyenne de 6,39 % dans l'ensemble de tous les SPF. Inadmissible quand on sait que de nombreux agents supplémentaires auraient pu déjà y avoir accès si certains managers n'avaient pas pris l'initiative de les en empêcher.

Bien évidemment, on ne peut dire qu'un taux de référence soit à atteindre. Même si nous sommes dans un département qui ne vit plus qu'à travers ces comparaisons et statistiques. Néanmoins, il est grand temps de dépasser allégrement ce taux ridiculement bas en comparaison de département ayant une activité similaire.

Suite à ces dérives, l'UNSP a interpellé le directeur du service d'encadrement P&O, afin qu'il prenne des mesures pour lutter contre toutes les tentatives visant à empêcher les agents de travailler à domicile ou dans des bureaux satellites. Nous avons joint à ce courrier la note émanant de l'AgFisc qui excluait précisément les agents chargés de la gestion de dossiers. Nous avons aussi précisé que l'AgFisc n'était pas la seule administration touchée, d'autres agents, comme à la Trésorerie notamment étaient eux aussi également concernés. Nous avons par ailleurs émis le souhait qu'une réunion concernant la mise en œuvre du télétravail soit organisée d'urgence.

Certains responsables cherchent apparemment des arguments pour freiner l'évolution du télétravail ! Par exemple en interdisant le transport des dossiers papiers en dehors des bureaux. Totalement aberrant, car cette décision impliquait également que les agents ne pouvaient emmener leurs dossiers pour réaliser des contrôles sur place.

Avantages et inconvénients du télétravail

Il convient pourtant de rappeler à ces responsables aveuglés par leur manque, voire absence totale, de confiance envers les agents que le télétravail comporte de nombreux avantages, tant pour les agents que pour leur employeur, mais aussi pour l'environnement.

Le télétravail, une bouffée d'air pour les navetteurs

Dans un article du *Vif* du 19 février 2014, on pouvait découvrir les résultats d'une étude de l'office national statistique anglais consacrée à la satisfaction des navetteurs concernant leur vie.

Comme on pouvait s'y attendre, *les navetteurs sont en moyenne moins satisfaits de leur vie et plus stressés que ceux qui font moins de trajets. Un sentiment qui s'accroît lorsque le temps de trajet dure entre 60 et 90 minutes.*

Or, notre département ayant décidé de regrouper le travail dans de grands centres, de plus en plus d'agents vont être touchés par de longs déplacements, notamment les agents affectés à Bruxelles.

Qu'ils viennent de Verviers, Liège, Namur, Mons ou Charleroi, le temps de trajet entre leur domicile et leur lieu de travail dépassera toujours 60 minutes. Et au vu des dernières mesures prises par la SNCB, notamment l'augmentation du temps de trajet entre diverses destinations pour réduire les retards, la situation ne s'améliorera pas de sitôt pour les navetteurs.

Jusqu'alors, la seule solution préconisée par l'Autorité était d'encourager ses agents à faire du *Tai-chi*... Espérons que le télétravail permettra à tous les navetteurs de réduire le stress lié aux déplacements et au travail en bureaux ouverts.

Pour l'employeur :

- une diminution des coûts liés à l'utilisation de bureaux ;
- une amélioration et une optimalisation de la productivité grâce à la flexibilité organisationnelle : le travailleur est souvent plus productif chez lui sans contrainte ou exigence supplémentaire (voir ci-dessous les avantages pour le travailleur) ;
- une réduction des retards liés aux difficultés de déplacement ;
- une réduction de l'absentéisme ;
- une augmentation de la motivation des salariés du fait de leur responsabilisation accrue ;
- un renforcement de la réactivité par rapport à certaines situations ;
- une meilleure gestion des déménagements et des transferts d'activité ;
- une réduction des frais liés aux déplacements de leur personnel.

Pour le travailleur :

- une réduction des temps de déplacement ;
- une limitation des nuisances sonores (surtout quand l'*open space* se généralise) et une diminution du stress ;
- un meilleur équilibre entre vie professionnelle – vie privée ;
- une meilleure efficacité et une implication différente dans le travail, voire un enrichissement des tâches ;
- des diminutions importantes des dépenses liées au déplacement (carburant, frais de parking, d'assurance...) et un gain de temps ;
- pour les personnes à mobilité réduite, une plus grande facilité d'insertion et de maintien dans le marché du travail ;

- ce système peut, en outre, être une solution idéale pour certaines situations spécifiques : les jeunes parents confrontés aux fréquentes maladies de leurs enfants, les travailleurs rencontrant des soucis de santé exigeant un certain confort de travail...

Pour l'environnement :

- une diminution des coûts environnementaux liés aux espaces de bureau (moins de surfaces à réserver aux bureaux, moins de pollution générée par la centralisation d'un nombre important de travailleurs...);
- une réduction des coûts environnementaux liés aux déplacements des travailleurs (moins de rejet de gaz nocifs dans l'atmosphère, moins d'espaces à consacrer aux parkings, moins d'utilisation de carburant...).

Ces avantages débouchent sur une amélioration du cadre de vie, pour tous.

Mais le télétravail a aussi ses inconvénients :

- l'employé peut se sentir plus isolé : il est moins en contact avec l'équipe qui offre des échanges relationnels et qui peut amener du dynamisme ou un soutien en cas de difficulté ;
- l'employé pourrait avoir tendance à *sur-travailler* parce qu'il estime que ses chances d'avancement diminuent, consécutivement à cette option de travail ;
- un débordement du temps de travail sur la vie privée est réel (horaires et durée de travail inadaptés, empiétant largement sur la vie privée et familiale) ; cette situation pourrait entraîner la vulnérabilité de l'employé face au stress (pression du système) ainsi que face à la notion d'accident du travail ;
- il ne faut pas oublier la notion d'éloignement, avec une difficulté de gestion de la part de l'employeur, un mécontentement des superviseurs qui éprouvent des difficultés à évaluer les télétravailleurs.

Un développement du télétravail toujours insuffisant ces derniers mois

Pourtant, malgré tous ces avantages, dans le sondage que l'UNSP a réalisé auprès des agents fin 2013, il apparaissait que seuls 8,5 % des agents effectuaient du télétravail de façon régulière. Et si 23,5 % des agents ont répondu effectuer du télétravail de manière occasionnelle, plus de 16 % avouaient ne pas avoir accès au télétravail pour l'unique raison que leur hiérarchie s'y opposait !

Sans oublier que plusieurs directions refusaient encore à certains agents de télétravailler plus d'un jour par semaine, même si leur fonction pouvait le leur permettre. En effet, parmi les télétravailleurs réguliers, 6,91 % affirmaient travailler chez eux un jour par semaine contre à peine 1,63 % deux jours par semaine.

En ce qui concerne le travail en bureaux satellites, celui-ci apparaît comme clairement sous-développé. 0,25 % des agents y ont recours deux fois par semaine, contre 1,27 % un jour par semaine, pendant que 2,10 % utilisent cette possibilité de manière occasionnelle. Et une nouvelle fois, il faut signaler que près de 10 % déclarent ne pas y avoir recours, car leur hiérarchie s'y oppose.

Certains managers ne sont apparemment toujours pas capables de comprendre qu'afficher ouvertement leur mépris pour leurs agents est totalement contre-productif. Que le télétravail est une source de motivation supplémentaire pour le personnel qui voit ses conditions de vie s'améliorer, son stress diminuer et sa productivité augmenter.

Dans le cadre de l'avis défavorable remis par l'UNSP concernant le protocole de basculement 3, l'UNSP a tenu à rappeler ses exigences en matière d'accès au télétravail, qui devrait être accessible d'office pour tous ceux dont les fonctions le permettent dans les faits.

Une journée d'étude pour faire évoluer les mentalités

Un constat en matière de nouvelles organisations du temps de travail : le chemin est encore long...

Le président du Comité de Direction et notre directeur P&O en ont pleinement conscience. C'est pourquoi ils ont décidé d'organiser une journée d'étude à l'intention des directeurs du SPF Finances et intitulée *Travailler, accompagner & réussir autrement*. L'objectif était d'envisager l'accès au télétravail et au travail en bureaux satellites aux agents dont les fonctions le permettent.

En fait, il s'agissait en quelque sorte d'une journée pour convaincre, même si le

président dira dans son discours de clôture : *Le débat n'est pas de savoir qui est pour ou qui est contre le télétravail. Il ne s'agit pas d'un débat idéologique.*

Effectivement, le télétravail n'est pas un droit, mais, s'il est réalisé dans la confiance mutuelle, chacun peut y gagner.

Lors de cette journée, tant le président du Comité de direction que le directeur P&O ont affirmé (notamment) leur volonté de développer le télétravail. Restait à convaincre l'auditoire du bien-fondé de leur projet. Pour atteindre cet objectif, le département a invité deux orateurs externes (UCL et IBM). Quatre témoignages de terrain très explicites sur les résultats positifs de la mise en œuvre du télétravail ont également été donnés et un débat management-syndicats a été organisé.

Le discours de clôture du président est sans équivoque quant à sa vision future du télétravail :

La flexibilité constitue un facteur important de satisfaction des travailleurs. Organiser nos activités d'une façon nous permettant d'assumer mieux les différentes responsabilités de notre vie, tant professionnelle que personnelle peut donc constituer un atout.

Des travailleurs qui sont plus impliqués dans la décision sur le moment et l'endroit auxquels ils effectuent leur travail, sont souvent plus satisfaits, même plus heureux et donc plus motivés. Quand on a l'espace, on dépasse parfois les résultats attendus. Bien sûr qu'il y aura des petits accrochages au début, des problèmes de démarrage. Ne fût-ce que parce que depuis des décennies nous travaillons dans un cadre fixe, voire rigide. Et évidemment, il y en aura toujours qui testeront les limites du système. Mais je suis convaincu qu'après les maladies d'enfance du système, nous gagnerons tous par des méthodes de travail plus flexibles.

Est-ce que trop de flexibilité peut constituer un alibi pour prester moins bien ? Cela dépendra de la façon dont nos chefs agiront. Il faudra veiller à ce que chacune et chacun fassent correctement son job. Mais nous constatons que, dans d'autres organisations, qu'elles soient publiques ou privées, plus de flexibilité a tendance à augmenter la productivité plutôt que de la réduire et est de nature à faire diminuer l'absentéisme.

L'élément clef dans cette manière de travailler, de diriger et de réussir est la confiance mutuelle. Avec comme contrepartie la responsabilité. Faire confiance aux collaborateurs pour manier correctement la flexibilité offerte – et sévir s'il n'y a pas de confiance. Cela tourne autour du dialogue...

Nous faisons ici un revirement quant à la mentalité. D'une surveillance a priori vers un jugement sur les résultats et un coaching. Dans un cadre clair : donner la liberté à nos gens pour remplir eux-mêmes les tâches de la meilleure façon. Inspirer et corriger quand c'est nécessaire.



Donc en résumé : travailler autrement, diriger et réussir tourne autour de quelques éléments clefs facilement applicables :

Flexibilité dans les deux sens, des deux côtés

Donner confiance et prendre ses responsabilités...

C'est en effet un changement profond dans notre culture de travail, mais tant le département que les fonctionnaires en profiteront.

Cette journée fut une bonne initiative, car quoi de plus normal que d'associer sa hiérarchie au besoin de changement. De convaincre qu'ensemble on peut arriver à ce contrat gagnant-gagnant.

Certains diront qu'ils n'ont rien appris lors de cette journée, d'autres pas assez. C'est le lot habituel de ce type de journée. Mais elle aura le mérite d'avoir été organisée par une très bonne équipe.

Au rayon des regrets, nous ne pourrions passer sous silence le fait d'organiser cette journée alors que le *travailler autrement* est déjà bien avancé. Un autre point de désaccord restera aussi que les économies engendrées par ces nouvelles techniques organisationnelles ne profitent principalement qu'au département (augmentation de la productivité, diminution des coûts de fonctionnement, diminution de

l'intervention dans les frais de transport) sans une contrepartie financière adéquate. Une indemnité décente *Frais de bureau* doit être envisagée à une époque où les coûts énergétiques explosent, sans oublier l'acquisition du mobilier nécessaire. Le contrat gagnant-gagnant doit s'opérer jusqu'au bout et l'UNSP réitérera sa demande en la matière.



CONCLUSION DU JOUR

MESDAMES, MESSIEURS LES DIRECTEURS FAITES CONFIANCE À VOS AGENTS ET TESTEZ LE TÉLÉTRAVAIL !

RÉFORME DE L'HORAIRE VARIABLE : ENCORE ET TOUJOURS, LA CONFIANCE...

La réforme de l'horaire variable était également au centre du colloque organisé à l'intention des directeurs par le président du Comité de direction.

Voici ses paroles : *Depuis le 1^{er} janvier 2014, nous travaillons avec un nouvel horaire variable avec plus de flexibilité pour les collaborateurs. Depuis février, un grand nombre de collaborateurs ne sont plus liés à des temps de pointage. Ces derniers doivent uniquement faire une demande s'ils sont absents plus longtemps qu'un demi-jour. En février, pas moins de 4.011 collaborateurs travaillaient déjà sous le régime 2. En plus des membres du personnel des classes A3, A4 et A5, qui, de toute façon, travaillent sous ce régime. Ceci n'est que le début d'une évolution. De plus en plus, nos membres du personnel pourront devenir maîtres de leur temps. Mais ceci n'est pas en contradiction avec le fait qu'ils seront responsables des résultats qu'ils doivent fournir.*

Concernant ce régime 2 de l'horaire variable, Hans D'Hondt a insisté auprès des responsables sur la nécessité d'accorder leur confiance aux agents. À ces derniers de s'en montrer dignes, car, avec les évaluations, plus que jamais le personnel aura des comptes à rendre !

Nous espérons que cette intervention calmera le jeu et effacera certaines dérives (par exemple, le pointage imposé à certains agents dans le système 2).

Pour rappel, nous sommes actuellement dans une phase test. Une évaluation du système est prévue en mars.

À ce sujet, nous invitons chacun à nous faire part rapidement, si possible via un délégué, des problèmes rencontrés depuis le lancement du nouvel horaire variable. Cela nous permettra d'être complets lors de la réunion d'évaluation.





QUELLE REFORME FISCALE POUR LA BELGIQUE ?

Le lundi 31 mars de 12h à 16h30

Salle du Congrès du Parlement fédéral à Bruxelles



Colloque ouvert à tous organisé par le RJF (Réseau pour la Justice Fiscale) et le FAN (Financieel Actie Network)

Croissance des inégalités, diminution de la part des revenus du travail dans la richesse nationale, injustice fiscale, autorité publique impuissante face aux marchés... Les défis à relever appellent des réponses crédibles.

La fiscalité - outil de redistribution et moteur au service du financement des services collectifs - sera un enjeu majeur des prochaines élections.

Quelle réforme fiscale mettre en œuvre pour plus de justice sociale ? Est-il possible de faciliter le consentement à l'impôt et à quelles conditions ?

Les citoyens actifs dans les mouvements sociaux et dans les syndicats vont pouvoir débattre de ces questions avec leurs représentants élus.

Le choix du lieu - le Parlement fédéral - s'imposait, par conséquent, pour cette rencontre.

Le Réseau pour la Justice Fiscale

est né en 1998. Il réunit une trentaine d'organisations : syndicats, ONG de développement, mouvements de jeunesse et d'éducation permanente, associations de financement alternatif, groupes de citoyens ...

Son action s'articule autour de deux axes :

- **l'information du public** sur le rôle de la fiscalité dans le combat pour une plus grande justice sociale, sur les mécanismes de la spéculation financière et les conséquences de celle-ci sur la vie des citoyen-ne-s (du Nord comme du Sud) ;
- **l'interpellation du monde politique** quant à la nécessité d'une régulation des marchés financiers, d'un refinancement des biens et services collectifs et de mesures en faveur d'une économie centrée sur l'humain et non sur le profit à tout prix.

Liste des adhérents au Réseau : A.C.R.F. (Action Chrétienne Rurale des Femmes), Agir pour la Paix, ATTAC (Association pour la Taxation des Transactions financières et l'Aide aux Citoyens) Wallonie-Bruxelles, C.A.D.T.M. (Comité pour l'Annulation de la Dette du Tiers Monde), Caritas Catholica, CETRI (Centre Tricontinental), CGé (Changement pour l'Égalité), C.G.S.L.B. (Centrale Générale des Syndicats Libres de Belgique), C.J.C. (Conseil de la Jeunesse Catholique), C.N.C.D - 11.11.11 (Centre National de Coopération au Développement), C.N.E. (Centrale Nationale des Employés), Collectif Solidarité contre l'Exclusion, Crédal, C.S.C. (Confédération des Syndicats Chrétiens), Entraide et Fraternité/Vivre Ensemble, Equipes Populaires, F.D.S.S. (Fédération des services sociaux), F.G.T.B. (Fédération Générale du Travail de Belgique), la F.G.T.B. wallonne, Fraternité séculière Charles de Foucauld, G.R.E.S.E.A. (Groupe de Recherche et d'Etude pour une Stratégie Economique Alternative), Inter-Environnement Wallonie, JOC (Jeunesse Ouvrière Chrétienne), Justice et Paix, Kairos Europe (W-B), La Lucarne, MOC (Mouvement Ouvrier Chrétien), Oxfam Solidarité, P.A.C. (Présence et Action Culturelles), Peuples Solidaires, Réseau Financement Alternatif, Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté, U.N.S.P. (Union Nationale des Services Publics)

PROGRAMME

12 h : Accueil

12h30 : Lunch offert

13h30 : Début des travaux

- **Les priorités d'une politique fiscale juste;**
- **Analyse des réponses des partis politiques au questionnaire envoyé par les réseaux;**
- **Débat avec les participants et avec les parlementaires**

16h30 : Fin des travaux

LIEU

Parlement fédéral, rue de Louvain, 21 - 1000 Bruxelles

INSCRIPTION OBLIGATOIRE

(Nom, prénom, organisation) Pour le 24 mars : puissantd@gmail.com

CONTACT

Daniel PUISSANT : 0257/56066 - 04/252 85 94
www.lesgrossesfortunes.be

PRIMES CENTRALES... SUITE DE LA SAGA !

Ce 30 octobre 2013, nous adressions à l'ensemble de nos adhérents des services centraux, un courriel dénonçant une situation que nous trouvons injuste et arbitraire.

L'objectif était d'attirer l'attention de ces agents sur leur situation administrative et de s'assurer, à la veille du changement de régime sur les primes et indemnités, qu'ils percevaient bien le supplément de traitement prévu légalement pour les agents affectés dans les services centraux. En effet, nombre d'entre eux se sont vu refuser cette prime sous prétexte que, selon P&O, ils n'étaient affectés que temporairement dans les services centraux et, *de facto*, n'appartenaient pas au cadre du personnel de la Centrale.

Interprétation erronée et abusive, selon nous !

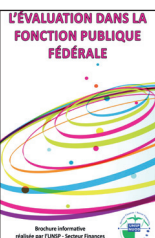
De l'ingénierie administrative dont les agents sont une fois de plus les victimes !

L'UNSP n'est pas restée les bras croisés. Nous avons préparé à l'intention des agents concernés un modèle de mise en demeure.

Depuis lors, certains agents ont vu leur situation régularisée. Pour d'autres, le refus a été maintenu. D'autres encore n'ont pas même reçu d'accusé de réception de leur requête.

Le délai prévu (4 mois) expire bientôt, et nous sommes au regret de constater que l'Administration campe sur ses positions.

À ce stade, nous envisageons d'accompagner les agents lésés dans l'étape suivante. Sans entrer dans les détails, **si vous ou vos collègues n'avez pas obtenu gain de cause suite à l'envoi de la mise en demeure, n'hésitez pas à vous signaler rapidement par courriel à notre secrétariat via l'adresse info@unsp-finances.be.**



CERCLES DE DÉVELOPPEMENT - ÉVALUATION

Notre brochure sur *Les cercles de développement* a été actualisée et rebaptisée *L'évaluation dans la Fonction publique fédérale*.

Elle est disponible sur notre site internet (après authentification) sous les onglets *Publications*, puis *Brochures*.

BASCULEMENT 3 : ET LE PLAN SOCIAL ?

Vous avez pu le lire dans notre courriel envoyé à l'ensemble du personnel, l'UNSP a émis des revendications très précises pour des mesures d'accompagnement dans le cadre d'un plan social suite au basculement 3 : compensation en temps, compensation pécuniaire, attention particulière pour les agents proches de la pension...

Car nous devons rester réalistes : il sera impossible de contenter tout le monde. Le risque est grand de voir de nombreux agents déplacés suite au basculement 3 en cours ou à venir (AgFisc).

Des compensations correctes doivent être offertes aux candidats malheureux. Dans le même état d'esprit, des formations devront être offertes au personnel qui devra changer de métier.



Vu l'importance de ce plan social et l'absence de mesures concrètes, ce 11 février, l'UNSP a demandé au ministre l'organisation en urgence d'un Comité de secteur II Finances avec pour ordre du jour ce plan social.

Malheureusement, seules des réunions informelles ont été programmées suite à notre demande.

La première s'est déroulée ce 25 février à... 17 h, une heure tardive nous faisant douter de l'intérêt accordé par l'Autorité à ce plan social.

Il n'en fut rien, puisque, le président du Comité de direction nous a fait l'honneur de sa présence. Espérons que cela soit synonyme d'avancées à brève échéance.

Un tour de table des revendications syndicales a été demandé par le président. Chacune sera analysée quant à son impact, sa faisabilité et son coût. Les résultats nous seront communiqués le 11 mars lors de la prochaine réunion informelle.

Vous trouverez, ci-après, nos revendications. Des revendications réalistes, peu onéreuses et pour certaines offertes à des agents de la Fonction publique également victime de restructuration.

C'est maintenant que nous pourrons réaliser si le ministre entend mettre en place un véritable plan social comme annoncé au Parlement.

1. Des compensations en temps et/ou en argent

Les fonctionnaires des Pays-Bas subissent également un plan de centralisation important.

Qu'ont-ils obtenu dans leurs cartons ? Tout simplement, lorsque l'augmentation du temps de parcours domicile - lieu de travail est supérieure à 15 minutes, les agents néerlandais ont reçu une compensation en temps. Cette augmentation de trajet est considérée comme temps de travail.

Pourquoi pas pour nous ?

De même, des compensations financières raisonnables pourraient être envisagées.

2. Une attention particulière pour les agents proches de la pension

Selon les informations disponibles sur le site www.pdata.be, voici le nombre d'agents du SPF Finances susceptibles de prendre leur retraite au cours des prochaines années :

Départ possible en	Nombre d'agents
2014	652
2015	682
2016	723
2017	885
2018	970
2019	1157
2020	1251

Exclure ces agents totalement ou en partie du basculement 3 nous semble cohérent et logique. Les nouvelles structures mettront des mois à se concrétiser dans certaines administrations. Ces agents pourraient être mis en surnombre dans leur résidence actuelle. Cela permettrait notamment d'organiser un véritable transfert des compétences si cher au gouvernement.

D'autres mesures pourraient être envisagées. Nous sommes ouverts aux propositions de l'Autorité, mais pour cela, il faudrait au minimum que nous en recevions, des propositions.

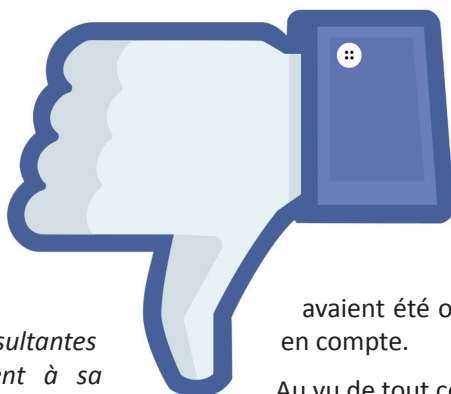
ATTENTION AUX DÉRAPAGES SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Suite aux licenciements de deux ouvriers travaillant pour le compte de l'Intercommunale des Eaux du Centre du Brabant wallon, ainsi que d'un cadre de la société louvaniste Option, qui ont tous été licenciés suite à des propos tenus sur les réseaux sociaux, nous nous devons de mettre en garde nos agents sur le contenu de leurs publications et commentaires sur *Facebook*, *Twitter*, etc.

Tout ce que vous direz pourra être retenu contre vous : non, bien évidemment, nous vivons en démocratie. Un article paru dans *L'Écho* du 12 octobre 2013 mentionnait que *toutes les critiques envers les employeurs ne peuvent toutefois entraîner un licenciement pour faute grave. Celui-ci ne peut être justifié que lorsque les critiques sont insultantes pour l'employeur ou lorsqu'elles nuisent à sa réputation. La décision de licencier ou non dépendra donc du contexte, de la fonction du travailleur concerné, du climat social dans l'entreprise, de la nature dénigrante ou agressive des remarques.*

Si la critique est donc encore admise, il convient toutefois d'être extrêmement prudent quant à son contenu, à sa formulation et au public auquel elle s'adresse. Ainsi, il sera préférable d'éviter tout jugement de valeur et de s'en tenir

à des faits avérés qui peuvent être prouvés, tout en prenant garde à ce que ceux-ci ne nuisent pas à la réputation de l'employeur. Ce qui ne constitue pas une mince affaire, vous en conviendrez.



Si les publications et commentaires sur des groupes publics doivent donc faire l'objet d'une attention toute particulière, les commentaires sur vos pages de profil *Facebook* doivent malgré tout être eux aussi modérés. Et ce, même si votre page de profil n'est réservée qu'à vos amis. Dans certains jugements intervenus dans des pays voisins, la façon dont les informations

avaient été obtenues par l'employeur n'a pas été prise en compte.

Au vu de tout ceci, nous ne pouvons que vous encourager à toujours bien veiller à modérer vos propos tenus sur les réseaux sociaux lorsqu'il s'agit de votre employeur.

Nous en profitons aussi pour vous rappeler que vous avez toujours la possibilité de nous faire part directement de vos remarques, critiques, opinions, etc., à l'adresse info@unsp-finances.be. Car, plus que jamais, votre avis et vos remarques sont importants pour nous.

LES ÉPREUVES DU BAC

Quel est le point commun entre les agents des Finances et les lycéens français ? Le bac évidemment ! Baccalauréat pour les uns, bac à courrier pour les autres.

On se demande bien sûr quelle est l'utilité de faire passer cette épreuve du bac à courrier aux agents des Finances, y compris aux directeurs déjà en place. Ils ont déjà fourni une copie de leur diplôme au Selor lors des tests de sélection, ainsi qu'un CV reprenant leur expérience utile. Pensez-vous sérieusement que, dans le privé, on ferait passer de tels tests pour des postes à hautes responsabilités ? Ce genre de test n'est réellement pertinent que pour des tâches de secrétariat. Alors, quel est le but recherché ? Il faut bien départager les agents.

Certes, mais alors, pourquoi pas un concours de *Rubik's Cube*, un tournoi de pétanque dans le parc du Jardin Botanique ou encore un tournoi de belote pour les moins sportifs d'entre nous ? Ça serait assurément tout aussi approprié que ce test de *PC in basket* dans le cadre de nos métiers et, ma foi, quand même bien plus amusant. Tant qu'à passer des épreuves dénuées de sens...

Nous voulons rester positifs, mais, franchement, si on envisage d'utiliser les techniques du privé, faisons-le bien et évitons ce genre de stupidité, de perte de temps et d'argent !

**LE RONCHON
S'EN PAIE UNE
TRANCHE**



LE 20 MARS, ENSEMBLE AVEC NOS COLLÈGUES FRANÇAIS !

Réductions d'emplois !

Détérioration inadmissible de l'exercice des missions et des conditions de vie au travail !

Réduction drastique des moyens de fonctionnement !

Absence méprisante de revalorisation des salaires et des régimes indemnitaires !

Voici les réformes et attaques que subissent actuellement nos collègues français.

Cela ne vous rappelle rien ?

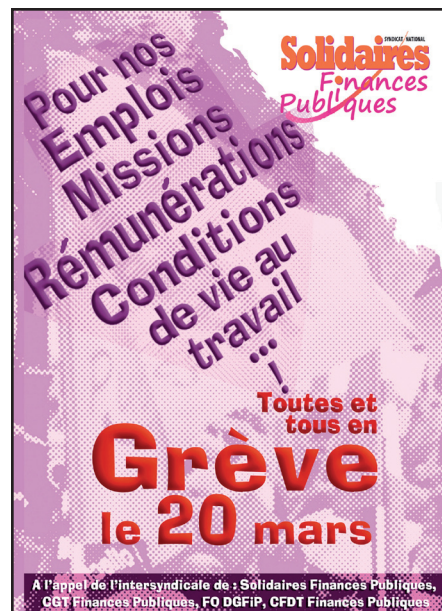
Oui, il s'agit exactement de ce que nous vivons depuis quelques années.

Nos voisins sont eux aussi entrés dans l'ère des discours *anti-fonctionnaires* et *anti-impôt*.

Le manque de respect envers les fonctionnaires, et tout particulièrement les fonctionnaires fiscaux et douaniers, est malheureusement devenu la norme dans toute l'Europe.

Plus que jamais, la lutte contre ces politiques *anti-fonctionnaires* et *anti-impôt* devient européenne.

Dans ce combat, les fiscards et douaniers français seront en grève le 20 mars prochain. De grandes manifestations seront organisées en France, notamment à Paris.



Plus que jamais, la solidarité devient primordiale !

C'est pourquoi, ce 20 mars, l'UNSP a décidé de soutenir nos collègues et amis du syndicat français *Solidaires Finances publiques* dans ce combat. Nous serons présents lors de la manifestation à Paris et nous invitons nos membres à y participer.

Vous êtes intéressés ? Envoyez-nous un courriel à l'adresse info@unsp-finances.be et nous vous recontacterons afin de vous détailler les modalités de notre participation !

ENSEMBLE ET SOLIDAIRES, NOUS POUVONS FAIRE CHANGER LES CHOSES !

Cette action, notre mobilisation et notre solidarité seront les premiers pas vers une grande manifestation des fonctionnaires fiscaux et douaniers de toute l'Europe, qui sera organisée prochainement à Bruxelles sous l'égide de l'UFE (l'Union du personnel des Finances en Europe).

FONCTIONNARISATION DES AGENTS DES HYPOTHÈQUES

Cela faisait des années qu'on l'attendait : l'arrêté royal relatif à la fonctionnarisation de certains employés des conservations des hypothèques a enfin été publié le 19 février au *Moniteur belge*. Cet arrêté est d'ailleurs disponible sur notre site internet.

Il s'agit d'une très bonne nouvelle pour de nombreux agents : la fonctionnarisation sera effective le 1^{er} mai 2014 !

Malheureusement, cet arrêté est loin d'être parfait, et l'UNSP a remis un avis défavorable à son sujet.

En effet, nous ne pouvons accepter que :

- la mesure de la charge de travail déterminant le cadre du personnel attaché à chaque bureau des hypothèques ait été établie sur base de la moyenne des 10 meilleurs bureaux, en lieu et place des 49 conservations actuelles ;
- ce 13 février, lors d'une nouvelle réunion, l'Autorité ait refusé de revoir les normes sur la base desquelles le nombre d'agents fonctionnarisés est calculé. La diminution actuelle de l'activité sur le marché du logement n'a pas été prise en compte. De même, aucune distinction n'est faite entre les petits et les grands bureaux. Lors de cette réunion, nos arguments avaient pourtant été partagés par un représentant des conservateurs des hypothèques (bien vite rappelé à l'ordre, car il n'est plus dans l'air du temps de contredire... même avec une vérité !) ;
- de (trop) nombreux employés des hypothèques resteront contractuels, avec tous les risques qui en résultent dans un département où le personnel diminue sans cesse ;
- tous les deux ans, le nombre de fonctionnaires soit revu par l'Inspection des Finances. Avec quelle garantie pour l'emploi ???



RAAL DI TOUT

[r æ l d i t ø u] *n. et adj. (1923; de râler) Fam.* Personne qui proteste, qui râle à tout propos.

LES EXPERTS : BRUXELLES

Pas de scène de crime à investiguer ici. Pourtant, on n'en est pas loin dans les faits.

Pas non plus de bande sonore des *Who...* encore qu'un *Won't get fooled again (On ne se fera plus avoir)* aurait parfaitement trouvé sa place dans ce contexte.

Quel contexte ? Celui du basculement 3 pour les experts fiscaux !

Reprenons au début. Vous vous souvenez de tous vos collègues qui ont passé des soirées et des week-ends à étudier pour passer des examens afin d'accéder au grade d'expert fiscal ? Et quand je dis des *examens*, je parle ici de vrais examens. Pas de formations certifiées qui n'avaient aucun intérêt, ou presque, dans le cadre de notre travail. Pas d'ateliers tricot ou fabrication de sushis non plus. Non. Pour devenir expert fiscal, ils ont dû étudier des matières fiscales pointues pendant des semaines, sacrifiant souvent leurs congés annuels !

Et l'époque où les lauréats se voyaient récompenser est bien loin. Certes, ils ont obtenu leur grade d'expert fiscal bien mérité. Mais, au vu de ce que l'Autorité leur a réservé dans le cadre du basculement 3, ça leur fait une belle jambe. En fait, de belles jambes, beaucoup en sont même venus à se demander s'ils ne s'étaient pas plutôt tiré une balle dans le pied en réussissant cet examen. En effet, généralement, pour prendre rang, ils ont été amenés à changer de résidence administrative et à s'éloigner de leur domicile en devenant navetteurs vers Bruxelles.

Qu'a prévu l'Autorité pour tous ces lauréats ? Rien ! En effet, aucune distinction ne sera opérée en ce qui concerne les postulations pour les experts fiscaux et les autres agents du niveau B. Au vu des efforts et des sacrifices consentis, on aurait pu s'attendre à un minimum de retour sur investissement. Malheureusement, l'Autorité n'en a cure et applique froidement la *théorie des crabes* : tous dans le même panier.

Et ce n'est pas tout, non contente de n'avoir pas prévu une postulation distincte, l'Autorité a ajouté les fameuses priorités. Conclusion : ces agents se retrouvent mis dans le même panier que leurs collègues qui ont choisi de ne pas passer les examens et qui sont donc restés en province. Mais,

suite aux priorités, sont défavorisés par rapport à ces mêmes collègues. En d'autres termes, l'Autorité les condamne à travailler à Bruxelles pour une longue période. Avec ces règles injustes, ce n'est finalement pas une balle dans le pied que ces agents se sont tirée, ils ont tout simplement la sensation d'avoir sauté sur une mine.

Ça rappelle un peu la vieille blague que nos ancêtres, pardon, nos aînés, qui ont effectué leur service militaire, se plaisent encore et toujours à raconter aux jeunes blancs-becs dans mon genre :

Et là, le sergent-chef demande si quelqu'un sait parler anglais. Moi, je l'avais appris à l'école, alors j'ai levé le bras en me disant que j'aurais peut-être droit à quelques égards... Eh bien, pas du tout ! J'ai été nommé éplucheur de patates de la caserne !



À l'époque, cette blague les faisait beaucoup rire. Et puis, le service militaire, ça ne représentait finalement que quelques mois dans une vie. Ici, vous admettez que l'on se situe dans un registre d'humour plus que noir. Combien d'entre eux auraient fourni tant d'efforts et de sacrifices s'ils avaient su ce que leur réservait l'Autorité ?

Dire que l'Autorité veut faire croire qu'elle accorde de l'importance à la mise en place d'une carrière fiscale

forte au sein du SPF Finances ! Peut-être imagine-t-elle que certains agents sont heureux de devoir effectuer entre 2 h 30 et 4 h de trajets quotidiens pour aller peler des patates ? Ou que les patates sont plus belles dans la capitale de l'Europe ? Qu'il s'agit en fait même d'un privilège de travailler à Bruxelles où l'on rassemblera l'élite des pèle-patates ?

Car, des pèle-patates, pour l'Autorité, il y en a des tonnes ! Je parle ici des experts fiscaux. Mais ils ne sont pas les seuls. J'aurais pu évoquer l'ensemble des agents qui ont pris la peine de réussir des examens de carrière et qui se retrouvent aujourd'hui victimes d'une bien mauvaise farce.

En tout cas, l'Autorité aura bien du travail pour remotiver tous ces agents... Mais elle a intérêt à le faire parce que, dans le cas contraire, il ne restera à nos managers qu'à se farcir la purée aigre que leur serviront tous les jours ces agents lésés.

Le ronchon de service



Taxes directes * Action Prévente

Édition 2014

EXCLUSIF

Personnel des Finances

L'UNSP - secteur Finances, organisation syndicale autonome des services publics, est heureuse de vous présenter ses guides fiscaux consacrés à l'impôt des personnes physiques et à l'impôt des sociétés.

**Impôt des personnes physiques – Prix de vente : 23,00 €
GRATUIT POUR NOS MEMBRES (sur demande expresse)
Version FR ou NL**

Rédigé bénévolement par des membres de l'UNSP-secteur Finances, experts en fiscalité de l'Administration, cet ouvrage représente une somme de connaissances concentrées dans un manuel de référence pour tous les utilisateurs, professionnels ou intéressés, qui ont besoin d'une information rapide mais complète concernant les matières fiscales. Le travail de l'équipe de rédaction et du syndicat s'inscrit, depuis le début, dans une démarche citoyenne d'information objective. L'ouvrage présenté à votre lecture est particulièrement complet et didactique. Articulé sur les cadres et les rubriques de la déclaration fiscale, il aborde chaque aspect en profondeur, dans un langage accessible.

Impôt des sociétés – Prix de vente : 33,00 €

Rédigé sous forme de vade-mecum par Francis Michel et Roland Rosoux, spécialistes reconnus et appréciés, cet ouvrage est réactualisé chaque année. Plus spécialisé que le *Guide fiscal du contribuable – Personnes physiques*, il constitue un outil précieux pour tous les professionnels qui souhaitent avoir à portée de la main un relevé des références relatives à l'impôt des sociétés.

**Commandez par fax : 02 217 99 71
ou via notre site
www.guidefiscalducontribuable.be**

GUIDE FISCAL I.P.P. – SORTIE PREVUE DES PARUTION DE LA DECLARATION AU MB	PRIX PROMOTIONNEL JUSQU'AU 30/4	QUANTITE	FRAIS D'ENVOI	TOTAL (TTC)
VERSION FR	18,00 EUR (HORS FRAIS D'ENVOI)		4,00 EUR	
VERSION NL	18,00 EUR (HORS FRAIS D'ENVOI)		4,00 EUR	
GUIDE FISCAL ISOC – SORTIE PREVUE DES PARUTION DE LA DECLARATION AU MB	PRIX PROMOTIONNEL JUSQU'AU 30/4	QUANTITE	FRAIS D'ENVOI	TOTAL (TTC)
VERSION FR	23,00 EUR (HORS FRAIS D'ENVOI)		4,00 EUR	
PACKAGE IPP + ISOC	39,00 EUR (HORS FRAIS D'ENVOI)		8,00 EUR	

Total à verser anticipativement sur le compte BE91 0682 2450 1776 :

TOTAL (TTC)

OFFRE EXCLUSIVE PERSONNEL DES FINANCES

Nom

Prénom

Adresse

CP + Ville

Tél.

E-mail

Compte financier utilisé pour le paiement :

N.B. L'envoi des articles ne s'effectue qu'après réception du montant total de la commande sur le compte bancaire ci-dessus.

Pour accord :

.....

Signature

Votre bon de commande ne pourra être traité en l'absence de signature

**Commande à adresser à : Guide fiscal du Contribuable ASBL
Rue des Colonies 18-24 boîte 4 – B-1000 Bruxelles
guide.fiscal@unsp-finances.be - <http://www.guidefiscalducontribuable.be>**

PRIME SYNDICALE 2013

Le formulaire de demande de prime syndicale devrait arriver dans les boîtes aux lettres au cours de ce mois de mars.

Pour l'année de référence 2013, cette prime s'élève à 90 € pour une cotisation complète. Si vous souhaitez la percevoir, nous vous invitons à nous renvoyer votre formulaire dûment complété et signé en respectant scrupuleusement les consignes suivantes.

1. Seul le **formulaire original** peut nous être envoyé (fax et copies ne peuvent être acceptés).
2. N'oubliez pas de le **dater**, de le **signer** et d'y indiquer **lu et approuvé**, ainsi que **votre numéro de compte bancaire** aux endroits *ad hoc*.
3. Le formulaire doit nous être envoyé **impérativement avant le 1^{er} juillet 2014**.
4. Il n'y a qu'**une seule adresse pour nous l'envoyer** afin de percevoir le paiement en temps et heure :

UNSP-Finances
Rue des Colonies, 18-24, bte 4
1000 BRUXELLES

5. Pour bénéficier de la prime syndicale complète, il est primordial d'être en ordre de cotisation. Les régularisations éventuelles doivent être versées **dans le courant du premier trimestre 2014**.

6. **En cas de changement de syndicat en cours d'année 2013**, c'est votre syndicat actuel qui versera la prime. Toutefois, avant de le faire, il devra être en possession d'une attestation de l'ancien syndicat indiquant que vous avez effectivement payé vos cotisations à celui-ci. Les adhérents concernés doivent, dès lors, s'adresser à leur ancien syndicat et nous la remettre dans les meilleurs délais.

Attention, votre service du personnel ne peut plus vous envoyer de duplicata du formulaire.

Dès lors, **en cas de perte ou de non-réception de votre formulaire**, ou s'il contient des erreurs structurelles, il est impératif de **prendre contact avec notre secrétariat fédéral** par téléphone au 02/218.16.59 ou par courriel à l'adresse info@unsp-finances.be et de nous préciser dans votre message vos nom, prénom, date de naissance, numéro de compte bancaire (ainsi que votre numéro d'affiliation à l'UNSP si vous le connaissez) et les dates d'entrée et de sortie éventuelles de fonction pour 2013.

Dès réception, nous contacterons le secrétariat de la Commission des primes syndicales afin que vous puissiez obtenir votre paiement.

RÉSERVEZ VOTRE GUIDE FISCAL GRATUIT AVANT LE 15 AVRIL

Le Guide fiscal – IPP est **offert gratuitement** aux affiliés UNSP en **ordre de cotisation ET pour autant qu'ils en fassent la demande** expresse via l'adresse courriel guide.fiscal@unsp-finances.be.

L'envoi des guides sera effectué dès leur sortie de presse. Nous devons donc impérativement recevoir votre demande **avant le 15 avril 2014**, sans quoi nous ne pourrions plus l'intégrer dans la liste des envois.

Toute demande postérieure à cette date ne sera admise que moyennant une participation aux frais administratifs de 5 €.

Vous trouverez en page 15 un bon de commande « spécial prévente ».

N'HÉSITEZ PAS À REPRODUIRE CE BON DE COMMANDE ET À LE DIFFUSER AUTOUR DE VOUS, auprès de vos

collègues, mais aussi auprès de vos connaissances et amis susceptibles d'être intéressés par son contenu.

Cela nous permettra de continuer à vous offrir le guide gratuitement dans les années à venir !

Commande possible également sur : <http://www.guidefiscalducontribuable.be>

Pour toute autre question concernant le Guide fiscal, merci de contacter :

Virginie Bulthez
Rue des Colonies 18-24 boîte 4
1000 Bruxelles.
Tél. : 0497/877 179
@ : guide.fiscal@unsp-finances.be

