

U.F. INFOS

Le mensuel du syndicat UNSP - Secteur Finances

AVRIL 2014

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

SERVICES DE PROXIMITÉ

CARRIÈRES SPÉCIFIQUES

PLAN DE PERSONNEL

BASCULEMENT 3

INDEMNITÉS

BIEN-ÊTRE



**GUEULE DE BOIS
AUX FINANCES !**



Basculement 3

P. 4 & 5



**Un jour de
compensation
pour tous**

P. 6



L'ÉDITO

GUEULE DE BOIS AUX FINANCES !

Le 23 décembre dernier, suite aux différentes actions menées sur le terrain, le ministre avait organisé une rencontre avec le front commun syndical.

Lors de cette rencontre, le ministre et le président du Comité de direction avaient avancé différents arguments et fait de nombreuses promesses.

Si certains se sont contentés de ces promesses pour laisser avancer l'Autorité dans sa réforme, l'UNSP, à l'unanimité de ses délégués, avait décidé de remettre un avis négatif à propos du protocole sur la table des négociations concernant le basculement 3. Nous avons malheureusement été la seule organisation syndicale représentative à remettre un tel avis.

Trois mois plus tard, où en sommes-nous ?

Nous devons malheureusement constater que nous avons de bien mauvais goûts en bouche.

Les belles paroles en l'air n'ont pas été suivies d'actes concrets, loin de là même et, malheureusement, notre avis négatif se justifie plus que jamais.

L'Autorité nous avait promis un plan social concret concernant le basculement 3. Mais, alors que les résultats de ce basculement 3 sont connus dans toutes les administrations, à l'exception de l'AGFisc, aucune mesure sociale concrète ne nous a été soumise. Pourtant, l'UNSP a déjà fait des propositions concrètes et réalisables. Une première aigreurs dans la bouche !

À l'AGFisc, malgré nos plaintes et une réaction ferme envoyée par de nombreux agents au président du Comité de direction, les exigences de fonction discutables et discriminatoires sont maintenues. La grimace de crispation s'amplifie.

Le 23 décembre, le ministre avait admis que le SPF Finances avait déjà assez donné en matière de réduction de personnel. Il nous avait affirmé qu'il allait en informer le gouvernement et défendre les intérêts de son département...

Pourtant, rien de tout cela lors de la présentation du plan de personnel 2014. Pire : des efforts supplémentaires sont exigés ! Pouah... Cette fois, le goût de la tromperie et de l'irrespect est bien présent !

Et rien ne s'améliore quand on analyse les carrières

spécifiques Finances sur la table des négociations. Bien sûr, elles ont le mérite d'exister, mais elles semblent tellement peu attractives par rapport à la carrière commune, une carrière commune qui risque de généraliser le copinage pour l'attribution des postes à responsabilités.

Enfin, la gueule de bois est totale quand on se rappelle que d'autres dossiers, comme les indemnités, le maintien du service de proximité, les revendications concernant les agents A3 ou le bien-être n'ont pas connu d'avancées...

L'UNSP ne peut que regretter la décision des autres organisations syndicales de laisser le ministre avancer sur base de promesses vagues ou non conformes aux revendications du personnel. De nombreuses avancées concrètes pouvaient encore être réalisées pour aboutir à une situation plus respectueuse des agents.

Notre gueule de bois est d'autant plus difficile à vivre que nous sentons le personnel désabusé et que nous sommes convaincus que le président du Comité de direction avait encore de la marge, qu'il pouvait encore faire plusieurs pas en direction du personnel.

Le président du Comité de direction a d'ailleurs compris la nécessité d'avancer positivement dans d'autres dossiers sur la table. Il a également compris que des marges de négociation devaient être accordées au directeur P&O, que le dialogue social devait reprendre sous de meilleurs auspices.

Tel a été le cas pour le télétravail et l'évaluation de l'horaire variable, dossier pour lequel une bonne nouvelle est à souligner : le jour de compensation accordé dans le projet antérieur est finalement réinstauré.

Quoi qu'il en soit, nous ne pouvons en dire autant du ministre des Finances : déléguer la gestion et les décisions à son management est un peu facile pour un représentant du peuple. Force est de constater que l'intérêt et la défense des agents de son département ne sont pas sa priorité, malgré les promesses. Coperfin 2.0 n'est pas tout dans la vie !

Nous osons espérer que la lutte contre la fraude fiscale sera la vraie priorité de son successeur et cela ne sera possible qu'avec un SPF Finances fort, un effectif suffisant et des agents respectés !

Sommaire

Basculement 3	P 4 et 5
Horaire variable	
Congés	P 6
AGDP : réorganisation	
Transfert SCDF - ONAFTS	P 7
Traité transatlantique	P 8 et 9
Fedorest	
Carrière fiscale	P 10
Plan de personnel	P 11
Questions parlementaires	P 12 et 13
Mieux payés que dans le privé ?	P 14
Nous avons interpellé l'Autorité	P 15
Solidarité européenne	P 16 et 17
Primes syndicales	
Formation	P 18
Raalditout	P 19
Commande guide fiscal	P 20

Réorganisation à l'AGDP

P. 7



Traité transatlantique : attention danger

P. 8 et 9

Au revoir et merci, Carl...

Notre délégué, Carl Hennebert, a été sauvagement poignardé à son domicile. Le motif de cet acte incompréhensible n'est toujours pas connu.

Ce décès d'un collègue et ami, dans la force de l'âge, nous a tous bouleversés. Face à ce mur d'incompréhension et de tristesse, nous voulons te rendre l'hommage que tu mérites.

Carl, tu étais un homme de valeurs. Tu t'étais engagé dans la défense du personnel avec une conviction certaine. Tu appréciais ton métier, que tu exerçais avec le seul objectif de servir les intérêts de la collectivité.



En novembre dernier, c'est d'ailleurs toi qui avais porté de main de maître l'organisation de l'action de protestation du personnel à La Louvière.

À chacune de nos réunions, tu n'hésitais jamais à réagir avec conviction et à-propos. Tu défendais et assumais tes idées.

Tu étais tellement fier de porter notre couleur, le blanc de l'UNSP. Tu nous avais réclamé un drapeau afin de pouvoir l'afficher, cette couleur...

Puis, tu n'étais pas engagé uniquement au niveau professionnel et syndical, tu étais actif partout où tu passais : en politique, où tu militais pour le parti Ecolo, dans le sport, dans ton village, où tu étais le trésorier et un des membres fondateurs de l'association Horrues festif, un comité des fêtes qui a pour buts de rassembler tous les villageois et de leur permettre de tisser des liens amicaux, d'échanger et de communiquer, de perpétuer la vie associative, d'améliorer notre environnement rural, de faire découvrir et aimer le village d'Horrues.

Rassembler, échanger, communiquer, améliorer... Comme cette association te ressemble, Carl.

Tu as laissé une trace indélébile ici-bas, un énorme vide aussi. Nous avons tous une pensée émue pour tes proches et particulièrement pour ta fille.

Sache que nous continuerons à porter tes valeurs, nos valeurs, du mieux que nous le pourrons.

Repose en paix, Carl.

Toute l'équipe de l'UNSP – Secteur Finances

BASCULEMENT 3 : RÉSULTATS

Les résultats du basculement 3 pour les agents statutaires des Administrations générales des Douanes et Accises, de l'ISI, de la Perception et du Recouvrement, de la Documentation patrimoniale et des services d'encadrement Logistique et P&O sont aujourd'hui connus.

Les agents concernés ont reçu leur résultat dans *My P&O*.

NOUS INVITONS TOUS NOS ADHÉRENTS À BIEN VÉRIFIER SI LE RÉSULTAT REÇU EST CORRECT ET, SI UNE ANOMALIE EXISTE, À NOUS CONTACTER LE PLUS RAPIDEMENT POSSIBLE (par courriel, via l'adresse info@unsp-finances.be ou par courrier postal adressé à UNSP – Secteur Finances, Rue des Colonies, 18-24 bte 4 à 1000 Bruxelles).

Si vous n'avez pas obtenu votre premier choix, vérifiez bien que vos droits ont été respectés.

Un comité de suivi du basculement étant organisé le 22 avril prochain, vos plaintes doivent nous parvenir dans les meilleurs délais et si possible pour le vendredi 18 avril (afin de disposer du temps nécessaire pour l'analyse de chaque dossier).

BASCULEMENT 3 : LANCEMENT À L'AGFISC

Si les autres administrations en sont déjà à l'analyse des résultats, il n'en est pas de même à l'AGFisc.

En effet, comme légalement permis, cette administration a décidé d'utiliser des exigences de fonction dans le cadre du basculement.

A priori, l'utilisation d'exigences de fonction est plutôt une bonne chose. Mais, dans le cas présent, ces exigences de fonction posent de nombreux problèmes.

- Elles sont différentes de celles prévues dans le règlement organique ou la cartographie fédérale.
- Elles sont totalement discriminatoires pour de nombreux agents, par exemple ceux travaillant à l'ISoc, à la TVA ou dans un centre de contrôle.
- Elles ne correspondent pas du tout aux exigences de fonction souhaitées par le personnel.

Aucun poste n'est réservé pour les agents de la TVA. Comment organisera-t-on le travail demain ?

- Elles ne tiennent nullement compte des formations et examens de carrière des agents concernés. Faut-il rappeler que la majorité d'entre eux ont, par exemple, bénéficié d'une formation polyvalente en IPP, ISoc et TVA, avec des stages pratiques de plusieurs mois dans les différents services ?

- Elles sont en totale contradiction avec les procédures antérieures de mise en compétition et de mutation, qui permettaient aux agents des Contributions directes d'opter tant pour des services IPP que pour des services ISoc.

- Il est particulièrement interpellant et incohérent de constater que :

- les agents travaillant dans les centres de contrôle, en ISoc ou en TVA, pourront postuler pour les services de *soutien administratif / bureau d'ordre* du pilier P, mais pas pour les services de *gestion & prestation de service, de contrôle ou d'expertise* de ce même pilier ;

- des agents venant d'autres administrations et affectés à l'AGFisc suite au basculement 1 auront la possibilité de postuler pour les services du pilier P.



- Elles provoquent une division du personnel, mais certainement pas une garantie de meilleur fonctionnement.

Autant de remarques qui rendent ces exigences de fonction inacceptables ! Les agents ont d'ailleurs été nombreux à répondre à l'appel de l'UNSP et à avoir le courage d'écrire au président du Comité de direction pour lui demander que :

- un maximum d'agents puisse postuler pour les services du pilier P ;
- si des exigences de fonction sont maintenues, elles correspondent à celles réclamées par le personnel lors des actions (à savoir Contributions directes / TVA).

Ces messages transmis par le président à l'administrateur général de la fiscalité n'ont malheureusement pas modifié d'un iota la position de ce dernier en la matière.

Le Comité de gestion de l'AGFisc a maintenu ces exigences de fonction en justifiant qu'il était nécessaire de s'assurer que les services du pilier P soient peuplés d'agents travaillant actuellement à l'IPP. Est-ce à dire que la priorité fonctionnelle est consacrée à la taxation des salariés ?

De plus, il faut nous expliquer pourquoi, alors qu'ils excluent l'entrée d'agents *extérieurs* à l'IPP, ils permettent le départ de l'ensemble des agents de l'IPP vers le pilier PME.

**L'ADMINISTRATEUR
GÉNÉRAL DE LA FISCALITÉ
MAINTIENT LES EXIGENCES
DE FONCTION !**

**IL NE NOUS LAISSE D'AUTRES CHOIX QUE D'INTENTER DES RECOURS...
AU RISQUE DE PARALYSER L'ENSEMBLE DU BASCULEMENT 3 À L'AGFISC !**

Nous connaissons des cas concrets où les agents travaillant actuellement à l'IPP sont tous en ordre utile pour être affectés au pilier PME et souhaitent y être affectés. Quid dans ce cas ?

Quoi qu'il en soit, la mise en compétition a été publiée au *Moniteur belge* le 31 mars. Le Comité de gestion de l'AGFisc ne nous laisse donc d'autres choix pour défendre nos adhérents lésés que d'intenter des recours lorsque cela s'avèrera possible.

Il est malheureux d'en arriver là, car cela pourrait provoquer une paralysie totale du basculement 3 à l'AGFisc, une situation qui ne sera profitable à personne... mais, une fois encore, ce n'est pas notre choix, nous avons fait différents pas en direction de l'Autorité sans jamais recevoir d'écho favorable à nos demandes. Alors que l'administrateur général de la Fiscalité semblait ouvrir une porte, l'administrateur Particuliers l'a, semble-t-il, fermée. C'est un manque de respect des agents, qui aura de graves conséquences sociales.

Si des sous-groupes de contact (lieux de discussions techniques) avaient été réinstaurés, comme le président du Comité de direction l'avait envisagé, nous n'en serions certainement pas là. L'administrateur général nous aurait peut-être entendus, tout comme l'administrateur P...

Hélas, comme écrit par ailleurs, nous sommes gouvernés par des échéances électorales bien éloignées des besoins réels de notre département. Dans ce dossier, la désunion syndicale dessert fortement le personnel.

NÉANMOINS, IL IMPORTE QUE TOUS LES AGENTS STATUTAIRES CONCERNÉS PAR LA MISE EN COMPÉTITION DE L'AGFISC EFFECTUENT LEUR CHOIX POUR LE 9 MAI PROCHAIN.

Un résumé de la procédure est disponible sur notre site internet www.unsp-finances.be.

Nous conseillons à chacun de bien peser le pour et le contre des différentes opportunités. Malheureusement, donner d'autres conseils est difficile. Chaque situation est particulière. De plus, l'absence de mesures sociales concrètes, la cohabitation peu claire des priorités et du surnombre sur base de l'ancienneté, les exigences de fonction, mais aussi un manque de clarté dans la communication de l'Autorité rendent les choix de chacun plus difficiles et hasardeux que jamais.

**LES AGENTS CONCERNÉS DOIVENT
EFFECTUER LEUR CHOIX POUR LE 9
MAI PROCHAIN !**

HORAIRE VARIABLE : UN JOUR DE COMPENSATION POUR TOUS !

Comme l'Autorité s'était engagée à le faire, une réunion d'évaluation de la réforme de l'horaire variable s'est déroulée ce 1^{er} avril.

Lors de cette réunion, l'UNSP a notamment rappelé sa demande d'obtenir un jour de compensation pour l'ensemble du personnel. Notre demande était motivée non seulement par la suppression de certains avantages et la comparaison avec d'autres départements, mais aussi par la nécessité et l'utilité de faire un geste en faveur du personnel soumis à de nombreuses réformes. Il s'agit également d'une forme de respect.

De plus, ce jour de compensation était prévu dans le projet initial, et le président du Comité de direction s'était engagé à défendre notre demande.

Les autres organisations syndicales ont soutenu cette revendication. Comme quoi, l'union fait la force.

Après diverses discussions, le directeur P&O a accepté notre demande, à condition d'adresser toute autre demande directement au ministre.

CONCLUSION : UN JOUR DE CONGÉ DE COMPENSATION EST ACCORDÉ À L'ENSEMBLE DU PERSONNEL.

Une très bonne chose, une plume au chapeau du directeur P&O et du président du Comité de direction, et surtout, une nouvelle preuve que, quand le dialogue social est présent et constructif, il est possible d'obtenir une solution respectueuse et profitable à toutes les parties.

Cette réunion a également apporté d'autres informations :

- à l'heure actuelle, environ 36 % du personnel (8.731 agents) sont dans le régime 2 ;

- l'Autorité va mettre en place un fichier Excel validé par P&O permettant aux agents ne disposant actuellement pas de *Primetime* de calculer leurs prestations ;
- les FAQ et les communications au personnel concernant l'horaire variable seront améliorées et étoffées. Les questions récurrentes seront mises en évidence ;
- l'Autorité va améliorer l'uniformité et la qualité des réponses données ;
- une communication ciblée et un soutien approprié seront mis en place afin de sensibiliser les chefs fonctionnels à la philosophie du régime 2 ;
- les responsables P&O de provinces seront formés pour être les relais des chefs de service, des sessions *échanges de bonnes pratiques entre chefs* vont être organisées ;
- dans *Primetime*, une alerte sera mise en place dès l'atteinte des 50 h hebdomadaires ou des 11 h journalières ;
- une concertation sera bientôt organisée pour tout le personnel soumis à des *horaires particuliers* ;
- une deuxième évaluation aura lieu en septembre.

Au-delà du management, il nous faut mettre en évidence le travail constructif et positif de nos collègues de P&O qui, comme dans le dossier du télétravail, sont particulièrement attentifs à trouver la meilleure adéquation entre les objectifs du département et le respect des agents.

Une telle attitude, trop rare malheureusement, doit être soulignée.

Maintenant, à chacun d'être respectueux du système, car les abus nuisent en tout.

TOUT SAVOIR SUR LES CONGÉS...

Concernant les différents types de congé, 34 fiches sont actuellement disponibles sur notre site internet www.unsp-finances.be.



Après vous être identifié, elles sont accessibles via l'onglet *Publications* puis *Fiches congé*. Si vous ne possédez pas encore vos identifiants, n'hésitez pas à nous les demander par courriel à l'adresse info@unsp-finances.be.

Le site www.fedweb.belgium.be dispose également d'un moteur de recherche *Quel congé pour quelle situation ?*, qui permet d'obtenir de nombreuses informations concernant les congés existants en fonction de sa situation administrative (statutaire ou contractuel) et de sa situation personnelle ou familiale (temps partiel, enfant...).

RÉORGANISATION À L'AGDP, PILIER SÉCURITÉ JURIDIQUE

Il est regrettable d'assister à une réunion consacrée à la réorganisation de l'administration générale de la Documentation patrimoniale (AGDP) le 1^{er} avril, alors que tous les textes ont été publiés au *Moniteur belge* la veille. C'est un manque de dialogue social. Une nouvelle fois, l'Autorité met le personnel devant le fait accompli, alors que le personnel concerné va subir des mouvements contre son gré et des changements de tâches parfois non prévus, et surtout alors que le basculement 3 vient de s'achever pour eux dans l'incertitude la plus totale.

L'arrêté du président du Comité de direction paru ce 31 mars explique juste la répartition des tâches des 220 bureaux d'enregistrement.

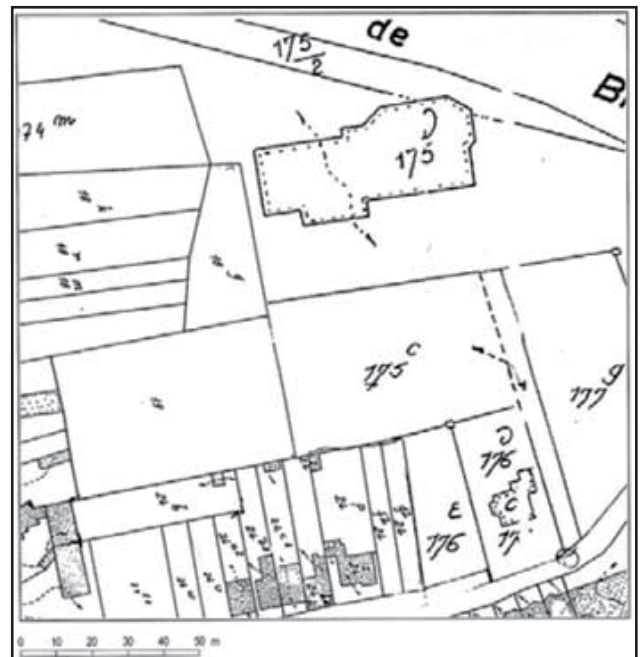
Pour correspondre aux 48 conservations des hypothèques, seuls 48 bureaux d'enregistrement conserveront les tâches d'enregistrement des actes authentiques. Tous les autres bureaux reprendront les autres tâches et leur circonscription s'en voit donc modifiée.

Les managers ont tenté de se justifier : les agents, selon eux, ont fait leur choix en connaissance de cause. De plus, les managers de DocPat vont subir différents *chamboulements* indépendants de leur volonté : la régionalisation, les priorités accordées à l'AGFisc pour les ressources en matière de projets informatiques...

Conclusion : en principe, aucun mouvement de personnel **non volontaire** avant le 15 septembre !

Une évaluation sera effectuée vers le 15 septembre (l'ordre de service pour la Région flamande devrait être clôturé à ce moment).

Le télétravail et le travail en bureau satellite seront renforcés, afin que le personnel subisse le moins possible de désagrément.



TRANSFERT DU PERSONNEL DU SCDF VERS L'ONAFTS

Le transfert vers l'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés (ONAFTS) de six agents de la Trésorerie en charge du paiement des allocations familiales, ainsi que des 20.000 dossiers concernés, sera effectué en juin et juillet prochains.

Si, a priori, ce dossier ne devait pas nous poser de problème, puisque ces agents avaient été informés de leur affectation possible vers l'ONAFTS lors du basculement 1, l'UNSP a toutefois remis un avis défavorable. En effet, la valorisation de la carrière fiscale pour les titulaires des grades fiscaux n'est pas garantie. Ils risquent donc d'être pénalisés dans l'évolution de leur traitement.



LE TRAITÉ TRANSATLANTIQUE, UNE VÉRITABLE MENACE POUR CHACUN !

EN BREF



Un traité est en cours de négociation entre les États-Unis et l'Europe afin de créer une zone de libre-échange transatlantique. Les États signataires se verront alors contraints d'adapter leur législation pour ne pas nuire aux bénéfices prévus des entreprises. Si ce traité devait être ratifié, ce sont les normes sociales, sanitaires et environnementales qui seront réduites à leur strict minimum. Il n'est pas encore trop tard pour réagir. Signez la pétition !

Un projet d'accord sur le libre-échange entre le Gouvernement américain et l'Union européenne est en cours de réalisation. Ce projet, négocié par un représentant américain, un représentant européen (Karel de Gucht ¹) et de nombreux représentants et lobbyistes industriels et financiers, vise à créer une zone de libre-échange transatlantique, qui permettrait d'accélérer les échanges entre les deux continents, au détriment de la souveraineté des États, qui verraient ainsi leur rôle de régulateurs réduit à celui de spectateur.

Ce traité permettrait en effet à n'importe quelle multinationale d'attaquer tout État qui ne se plierait pas aux diktats de l'ultralibéralisme. En cas de normes nationales jugées trop conservatrices pour la protection de la santé des consommateurs ou de l'environnement notamment, une société pourrait désormais attaquer le gouvernement concerné en justice afin, non seulement de le contraindre à revoir ses normes pour les faire correspondre à celles des produits contestés, mais aussi d'obtenir des dommages et intérêts en réparation des entraves occasionnées au libre-échange, réparations qui pourront se compter en millions d'euros.

De quoi permettre de museler bon nombre de gouvernements qui devront désormais mettre en balance la protection de leurs citoyens avec le risque de voir leur budget grevé par des sommes astronomiques de dommages et intérêts au nom d'un libéralisme désormais totalement débridé.

Une fois ce traité signé, chaque pays qui voudra entreprendre des échanges au sein de ce marché commun se verra contraint de se plier aux règles édictées.

Tout se déroule actuellement dans la plus grande discrétion. Les citoyens sont tenus complètement à l'écart du contenu des débats, voire de leur existence, une tentative de traité similaire ayant été avortée au début des années 2000 lorsque la presse et les citoyens avaient eu vent de son existence. Les journalistes et les citoyens se voient donc désormais exclus du processus.

Sécurité des aliments, normes de toxicité, assurance-maladie, prix des médicaments, liberté du Net, protection de la vie privée, énergie, culture, droits d'auteur, ressources naturelles, formation professionnelle, équipements publics, immigration : pas un domaine d'intérêt général qui ne passe sous les fourches caudines du libre-échange institutionnalisé. L'action politique des élus se limitera à négocier auprès des entreprises ou de leurs mandataires locaux les miettes de souveraineté qu'ils voudront bien leur consentir. Les États seront invités à respecter les règles, sous peine de se voir infliger des amendes colossales.

Les multinationales pourront ainsi obliger les pays à importer des OGM ou empêcher la traçabilité des viandes importées. Elles pourront également contraindre les États à revoir leur copie en ce qui concerne les normes relatives à la pollution ou au réchauffement climatique. Sachant qu'en cas de refus, les pays se verraient exposés à des amendes pouvant se chiffrer en millions, voire en milliards d'euros, l'enjeu est capital, quand on sait que, si 3.300 entreprises européennes sont implantées sur le sol américain, les États-Unis ne comptent pas moins de 14.400 entreprises et 50.800 filiales sur le sol européen. On imagine facilement les dégâts que pourrait entraîner ce traité si chacune d'entre elles avait désormais la possibilité d'attaquer l'Europe et ses États membres à chaque fois qu'elle estimerait qu'une norme entrave l'écoulement de ses produits.



¹ Karel de Gucht, Open VLD, eh oui, c'est bien lui qui a gagné dernièrement un procès contre le fisc dans un dossier de fraude pour une simple question de forme (non accès à ses comptes bancaires).

Si, dans le cadre de mesures prises par un gouvernement, une société venait à estimer que l'un de ses investissements devait voir sa valeur diminuer, elle pourrait également tenter une action en justice contre l'État responsable.

les fournisseurs de services étrangers qui convoitent leurs marchés. Les marges de manœuvre politiques en matière de santé, d'énergie, d'éducation, d'eau ou de transport se réduiraient comme peau de chagrin.

Importation sans limites de produits OGM, fin de la traçabilité des viandes importées, fin des normes de pollution, salaire minimum remis en question, services publics soumis à la logique marchande, poulets désinfectés au chlore dans votre assiette...

Autant de conséquences désastreuses parmi tant d'autres de ce traité nauséabond !

Les multinationales feront désormais la loi et l'imposeront aux États et à leurs citoyens. Les marchés financiers entièrement dérégulés risquent de nous faire connaître des crises pires que celle que nous avons connue récemment et qui a déjà coûté des milliards aux citoyens.

Nous devons nous y opposer ! Notre avenir à tous dépend de nos réactions...

Des poursuites dans des cadres similaires ont par exemple été intentées contre l'augmentation du salaire minimum en Égypte ou contre la limitation des émissions toxiques au Pérou, l'ALENA (Accord de libre-échange nord-américain) servant dans ce dernier cas à protéger le droit de polluer du groupe américain Renco. Le groupe Monsanto et ses alliés espèrent ainsi pouvoir enfin imposer aux Européens tous leurs produits OGM en attente d'approbation d'utilisation. Le groupe Yum !, qui englobe la célèbre chaîne de restauration KFC, espère quant à lui pouvoir désinfecter ses poulets au chlore, ce qui est actuellement interdit en Europe. Les éleveurs de porcs veulent quant à eux lever l'interdiction de la ractopamine, médicament utilisé pour gonfler la teneur en viande maigre chez les porcs et les bovins, médicament interdit actuellement dans 160 pays, en raison des risques sanitaires pour les animaux et pour les consommateurs. Et la liste est encore longue.

Au niveau de l'environnement, ce sont les restrictions visant à limiter les gaz à effet de serre qui sont amenées à être supprimées. Dans le secteur de la finance, toute forme de régulation des marchés est vouée à disparaître. La crise des subprimes n'aura pas suffi à réfréner les ardeurs des financiers à promouvoir l'investissement dans des produits financiers à haut risque, hautement toxiques.

Les services d'intérêt général se verront eux aussi concernés. Les États signataires se verraient contraints non seulement de soumettre leurs services publics à la logique marchande, mais aussi de renoncer à toute intervention sur

Et si ces mesures vont permettre clairement d'enrichir les plus nantis de la planète au détriment de la santé des citoyens et de l'environnement, que vont-elles apporter économiquement à la communauté ? Un rapport du Centre européen d'économie politique internationale (European Centre for International Political Economy, Ecipe) affirme que ce traité délivrera à la population du marché transatlantique un surcroît de richesse assez minimaliste... à partir de 2029 ! Et lorsqu'on sait que la plupart des études ont été commandées par des institutions favorables au libre-échange, il est évident que ces prévisions peuvent être suspectées de subjectivité.

Dans les faits, la mise en place d'un accord similaire entre le Canada, le Mexique et les États-Unis (l'ALENA) a occasionné la disparition de près d'un million d'emplois sur le sol américain, alors que la promesse était de créer 20 millions d'emplois, et ce, malgré des échanges commerciaux multipliés par trois. Au travers de fusions, acquisitions et restructurations, ce sont les citoyens qui ont été victimes de ce traité, et les multinationales qui ont pu s'engraisser. Au Mexique, près de 5 millions d'emplois agricoles ont été détruits depuis 1994.

Il n'est pas trop tard pour réagir. Des traités semblables ont dû être avortés par le passé, tels que celui de l'AMI ou de la ZLEA. Mais il est grand temps d'informer la population de leur existence et des risques encourus par la population. **Seule une grande mobilisation citoyenne pourra stopper ce processus en passe de détruire nos droits. Des élections européennes arrivent en mai. Elles risquent d'être plus importantes que jamais pour l'avenir de l'Europe. Reste à savoir ce que l'on veut en faire.**

Une pétition contre ce traité est en ligne. La révolution à coups de pavés en pixel ne suffira probablement pas, mais c'est déjà un début pour vous manifester.

https://secure.avaaz.org/fr/petition/LUnion_europeenne_et_les_dirigeants_de_tous_les_pays_membres_de_lUnion_Le_rejet_du_traite_transatlantique/?tgKPMab

Ce lien est disponible via notre site internet.

NON À LA SUPPRESSION DES MESS, CAFÉTÉRIAS ET RESTAURANTS ! OUI AU RESPECT DE LEUR PERSONNEL !

Début mars, nous avons appris la fermeture en 2014 des 14 cafétérias suivantes en Wallonie : Aywaille, Belle-Île, Chimay, Eupen, Herstal, Huy, Jodoigne, Liège Sualem, Mons Arbalestrier, Mouscron, Namur Pépin, Philippeville, Seraing et Saint-Hubert.

Les dates de fermeture ne sont pas encore connues.

Malheureusement, il semble que la liste des mauvaises nouvelles ne s'arrêtera pas là pour le personnel de Fedorest et les agents du SPF Finances. De nombreuses rumeurs circulent à propos de la suppression future de nombreux autres restaurants, mess et cafétérias.

Même si ces rumeurs ne sont pas confirmées officiellement, elles nous font craindre le pire, tant pour le maintien du maigre service social encore offert au personnel que pour l'emploi du personnel de ces restaurants, mess et cafétérias - des agents aux faibles revenus et déjà bien peu respectés par l'Autorité...

C'EST POURQUOI, PLUS QUE JAMAIS, IL IMPORTE QUE VOUS FRÉQUENTIEZ VOTRE RESTAURANT, VOTRE MESS, VOTRE CAFÉTÉRIA, SI VOUS EN SOUHAITEZ LE MAINTIEN ET SI VOUS

VOULEZ APPORTER VOTRE SOUTIEN AUX SYMPATHIQUES AGENTS QUI Y TRAVAILLENT !

DE MÊME, L'UNSP A LANCÉ UNE PÉTITION POUR LA DÉFENSE DE NOS MESS ET RESTAURANTS. ELLE SE TROUVE AU CENTRE DE CET UF INFOS. NOUS COMPTONS SUR VOUS POUR LA DIFFUSER.

Cas d'Ath, La Louvière et Mons 3 Boudins : la camionnette apportant les repas a subi un accident ; celle de remplacement ne répondant pas aux



normes de l'AFSCA, elle ne peut être utilisée. Les repas ne sont dès lors plus assurés dans ces implantations. Mais, comme partout ailleurs, il est important que le personnel se manifeste via la pétition pour le maintien de ces restaurants.

Concernant les fermetures éventuelles, l'UNSP a demandé l'organisation d'un comité de suivi afin de suivre au mieux la gestion de ce dossier. Nous avons également demandé que l'argent économisé suite à la fermeture de certaines cafétérias ou d'installations qui fermeront suite au basculement 3 soit réinjecté afin de soutenir les installations en difficulté.

Et finalement, au vu du retard dans l'organisation des formations certifiées pour les agents des mess et restaurants, l'UNSP a demandé l'activation de la formation certifiante concoctée par ses soins. Les documents et présentations étant prêts dans les trois langues nationales, une telle organisation pourrait être rapide, ce qui résoudrait le problème pour des agents qui ont un traitement modeste et qui attendent la prime relative au développement des compétences avec impatience... depuis 2007 pour certains !

CARRIÈRE FISCALE

Début mars, l'Autorité nous a soumis différents projets concernant la carrière fiscale.

Si nous apprécions que l'Autorité ait pris conscience de la nécessité de mettre en place une carrière fiscale attractive et de corriger certaines anomalies et erreurs concernant le statut pécuniaire du personnel de la Fonction publique fédérale, ces projets restent inacceptables pour l'UNSP.

En effet, dans différentes situations, ils impliquent une carrière moins intéressante qu'auparavant.

Elle est en outre très peu attractive par rapport à la carrière commune, une carrière commune qui risque de généraliser le copinage pour l'attribution des postes à responsabilités.

C'est inacceptable dans un département comme les Finances, qui exerce la puissance publique.

Pour l'UNSP - Secteur Finances, l'attractivité de la carrière fiscale doit reposer sur trois axes :

- une haute technicité grâce à des formations adéquates ;
- une accélération de carrière ;
- une meilleure rémunération.

Il s'agit des trois conditions de base à l'établissement d'une véritable carrière fiscale. Si celles-ci ne sont pas rencontrées, jamais l'UNSP ne pourra remettre un avis favorable.

À notre (futur) ministre de prendre ses responsabilités...

LE MINISTRE GEENS NE TIENT PAS SES PROMESSES : DE NOUVELLES RÉDUCTIONS DU PERSONNEL AU SPF FINANCES !

Suite aux actions de protestations du personnel du SPF Finances organisées en novembre et décembre 2013, le ministre des Finances, Koen Geens, avait rencontré les organisations syndicales représentatives le 23 décembre dernier. Afin de ramener la paix sociale au sein de son département, le ministre avait fait différentes promesses.

En matière d'effectif, l'UNSP avait attiré son attention sur la diminution drastique du personnel au seul SPF Finances. Une situation qui a eu pour conséquence la fermeture de bureaux de contrôle de PME et d'indépendants. Le peu de moyens restant est affecté à la gestion et au contrôle des salariés. Or, la Cour des comptes mettait déjà en évidence le peu de contrôle réalisé en la matière.

Un autre aspect a été d'expliquer que l'informatisation utilisée pour justifier la réduction du personnel est un leurre. Pour rappel, les déclarations *Tax-On-Web* sont encore largement remplies par des fonctionnaires fiscaux. Quant aux autres applications, lorsqu'elles fonctionnent, à aucun moment, il n'a été démontré qu'elles permettaient de réduire le personnel.

Suite à ces interventions, le ministre avait admis que le SPF Finances avait déjà assez donné en matière de réduction de personnel. Il nous avait affirmé qu'il allait défendre cette position devant le Conseil des ministres.

Mais plus de trois mois se sont écoulés et nous ne voyons toujours rien venir !

Aucune déclaration à ce sujet dans la presse, aucune mesure effective.

Pourtant, comme l'affirmait en juin 2013, le patron du SPF Économie, Jean-Marc Delporte, *au fédéral, la situation est tendue. Tout effort budgétaire supplémentaire forcerait les ministères à abandonner certaines de leurs activités régaliennes.*

Le service à la population et la lutte contre la fraude fiscale sont plus menacés que jamais. Dans ce cas, n'est-ce pas le rôle du ministre de défendre son département ?

Dans de telles conditions, l'administratrice générale de l'Office wallon de l'emploi et de la formation, Marie-Kristine Vanboeckstal, vient, par exemple, d'affirmer que *le Forem devrait disposer de 200 personnes en plus.*

De même, en 2012, la ministre de la Justice avait obtenu une forte augmentation du nombre de recrutements de policiers.

Rien de tout cela avec le ministre Geens !

Pire, ce 1er avril, lors de la présentation aux organisations syndicales du plan de personnel 2014 du SPF Finances, de nouveaux efforts ont été demandés en matière de personnel : l'enveloppe nette du personnel du SPF Finances va encore diminuer de plus de 40 millions d'euros par rapport à 2013 ! Comble du comble, aucun recrutement n'a encore été réalisé sur le plan de personnel... 2013 !

**MALGRÉ LES PROMESSES DU
MINISTRE GEENS, DE NOUVEAUX
EFFORTS SONT DEMANDÉS
EN MATIÈRE DE PERSONNEL !
INADMISSIBLE !**



Bien loin des promesses du ministre !

Dans ces conditions, il est évident que l'UNSP a remis un avis négatif à propos du plan de personnel 2014.

Nous reviendrons plus en détail sur ce plan de personnel dans l'U.F. Infos de mai.

Il est évident qu'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.

QP LUES POUR VOUS !

Une nouvelle rubrique a été ajoutée sur notre site www.unsp-finances.be sous l'onglet *Publications* : *QP lues pour vous*. Cette rubrique regroupe différentes questions parlementaires concernant les fonctionnaires fédéraux, et tout particulièrement le personnel du SPF Finances. Lorsque cela s'avère nécessaire, nous y avons inséré nos commentaires.

Une quinzaine de questions y ont déjà été insérées. Voici quelques informations reprises dans ces questions parlementaires.

COPERFIN : UNE RÉFORME ESSENTIELLEMENT BUDGÉTAIRE

(voir *La Chambre - 19 mars – Front office à Philippeville*)

Selon le ministre des Finances, *dans le contexte budgétaire difficile que nous connaissons et vu les économies dans le secteur public qui en résultent, il était indispensable de rationaliser les réseaux de bureaux au sein du SPF Finances et de l'administration générale de la fiscalité.*

Enfin, le ministre précise que la réforme Coperfin est essentiellement une mesure budgétaire !



ORGANISATION DES PERMANENCES LOCALES : ON IMPROVISE...

(voir *La Chambre - 19 mars – Organisation de permanences locales du SPF Finances dans les communes rurales*)

Les zones rurales sont loin d'être sauvées : seul un point poste sera organisé ici et là pour la rentrée des déclarations fiscales. Le service de proximité est réduit à néant !

De plus, alors que Coperfin est en route depuis plusieurs années... le ministre se permet de dire que, *concernant l'organisation des permanences locales par le SPF Finances, il n'y a pas encore eu de contact avec les Unions des villes et des communes dans le courant de l'année 2014.*

Une nouvelle fois, cela laisse une grande impression d'improvisation et surtout, on cherche encore la réforme qui, selon le ministre, permettra d'avoir une Administration plus efficiente !

Plus que partout ailleurs, à l'AGFisc, on gère la pénurie... alors, quand il s'agira d'organiser ces permanences...

EXTENSION DES GARDERIES DES ENFANTS DES AGENTS ?

(voir *La Chambre - 17 mars – Garderies et initiatives d'accueil*)



Concernant le système de garderie mis en place à Bruxelles pour les enfants du personnel du département pendant les vacances scolaires, le ministre souligne que *cela contribue à une diminution du stress au travail en évitant des difficultés d'organisation d'ordre privé.*

Mais il affirme également que cela ne sera pas étendu à d'autres bâtiments, *pour rendre l'emploi à Bruxelles plus attractif...*

Donc le ministre souhaite rendre l'emploi à Bruxelles plus attractif en privant les agents de province de certains avantages... Bientôt, privera-t-on les agents de province de chauffage ou d'ordinateur pour qu'ils envient leurs collègues de Bruxelles ?

Si le ministre souhaite revaloriser l'emploi à Bruxelles, qu'il applique une revendication de longue date de l'UNSP : l'octroi aux membres du personnel affectés à un emploi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale d'une allocation spécifique, à l'instar des dispositions applicables aux membres de la police fédérale !

De même, l'UNSP revendique l'organisation de crèches et garderies d'entreprise, en collaboration avec d'autres SPF et organismes publics, dans les implantations regroupant de nombreux fonctionnaires...

Des entreprises privées ont mis en place de telles structures, pourquoi pas le SPF Finances ?

RÉFORME DE L'HORAIRE VARIABLE : AUCUNE VÉRIFICATION DES HEURES PRESTÉES DANS LE RÉGIME 2

(voir Sénat - 10 mars – Réforme de l'horaire variable)

Concernant la réforme de l'horaire variable, le ministre a précisé qu'aucune vérification quant aux heures prestées n'est effectuée dans le deuxième régime. Dans certains grands bâtiments dont l'accès est sécurisé, il y a effectivement un enregistrement des entrées et sorties qui est mis à disposition des agents pour que ceux-ci, s'ils le souhaitent, puissent avoir une vue sur leur propre temps de prestations.

Dans le deuxième régime, les heures prestées sont de moindre importance que le fait d'atteindre les objectifs établis dans le cadre des cercles de développement. Lors de procédures disciplinaires, ou dans le cadre des cercles de développement, il faut surtout prendre en considération les prestations et les résultats, le développement, la disponibilité, la collaboration, l'engagement, la confiance et la participation aux prestations d'équipe... Ceux-ci sont les éléments clés des entretiens bilatéraux et confidentiels que sont les cercles de développement. L'élément « présence » est secondaire. Les enregistrements d'accès se font pour des raisons de sécurité. Ils ne sont pas destinés à exercer un contrôle sur le temps de travail. Cela n'empêche cependant pas qu'un tel enregistrement puisse être utilisé comme preuve qu'une personne était ou n'était pas présente dans le bâtiment en question à un moment donné, s'il devait y avoir une discussion ou un litige à cet égard.



DES RÉACTIONS EXCELLENTES À PROPOS DES NOUVELLES CARRIÈRES ??!

(voir La Chambre - 11 mars – Impact de la réforme du SPF Finances sur les agents)

Le secrétaire d'État à la Fonction publique affirme : *je suis responsable des nouvelles carrières. Chaque semaine, je visite un service public dans ce pays. Au début, ce n'était pas facile, mais, maintenant, on avance bien. Les réactions sont bonnes, voire excellentes.*

Désinformation ou aurait-il raison ? Peut-être, car, à la longue, les agents se sont résignés. Dire qu'ils se réjouissent va totalement à l'encontre des résultats de nos enquêtes au sein du SPF Finances. Pour preuve, le SPF Finances, par l'entremise de son président du Comité de direction, essaie d'améliorer ces fameuses carrières !

RÉORGANISATION DU NORTH GALAXY ET OPEN SPACES

(voir La Chambre - 19 mars – Réorganisation au North Galaxy)

Lorsqu'un parlementaire l'interroge à propos de la réorganisation du North Galaxy à travers la suppression de bureaux fermés (abattage de cloisons...), le ministre confirme et précise que *plusieurs études internationales ont prouvé l'efficacité des open spaces* !

Pourtant, dans le cadre de l'enquête lancée par l'UNSP, les agents ont été très clairs à ce sujet. Moins de 7 % d'entre eux se sont montrés favorables au travail sur plateaux, contre 76 % qui estiment que ce mode d'organisation nuit à leurs conditions de travail.

Et ils sont loin d'être les seuls à penser de la sorte. L'article écrit à ce sujet en janvier citait différents articles et études soulignant les impacts néfastes du travail en open spaces.

Malgré toutes ces études qui convergent dans le même sens, l'Autorité semble bien décidée à continuer à généraliser ces open spaces dans les grands centres de notre département, ce qui va totalement à contre-courant de la soi-disant modernisation des Finances et s'oppose à la recherche de l'efficacité parmi les collaborateurs.

Pour le ministre, *de telles dispositions favorisent la communication et certains bureaux restent individuels.*

Conclusion : certains auront droit à la concentration et d'autres à la communication... mais jamais les deux !



ÊTES-VOUS MIEUX PAYÉS QUE DANS LE PRIVÉ ?

EN BREF



Selon une étude publiée par le SPF P&O :

- dans le niveau A, l'administration fédérale accorde un salaire de base qui est presque toujours supérieur à celui du secteur privé, mais les avantages extra-légaux accordés dans le privé renversent cette situation ;
- aux niveaux B, C et D, le salaire de base est pratiquement toujours inférieur à celui proposé dans le secteur privé, d'environ 15 % en moyenne ;
- les grands perdants sont les fonctionnaires fédéraux contractuels.

Votre rémunération serait-elle plus importante si vous étiez employé dans le secteur privé ? Ou dans une autre administration publique, non fédérale ? Le SPF Personnel & Organisation vient de publier, en février dernier, une étude comparative qui tente de répondre à cette question en essayant de mettre en parallèle salaires du secteur public et salaires du secteur privé. Mais la comparaison reste très difficile, tant les éléments à prendre en compte varient selon le secteur.

Dans le niveau A, l'administration fédérale accorde un salaire de base qui est presque toujours supérieur à celui du secteur privé. Par *salaire de base*, il faut entendre le traitement mensuel ainsi que certaines indemnités, telles que la prime de fin d'année, le pécule de vacances et la prime de développement des compétences, pour ceux chez qui elle est encore d'application. Plus la classe est élevée, plus la différence est importante. Ainsi, dans la classe A1, la différence moyenne avec le secteur privé est de 1 %, alors que dans la classe A2, elle est de presque 19 %.

Toutefois, comme toujours, il faut nuancer considérablement ces différences, puisque la moitié environ des travailleurs du secteur privé du même niveau disposent d'avantages extra-légaux, par exemple une voiture de société, et plus de la moitié ont un revenu variable basé sur des prestations individuelles et/ou en équipe. Or, ce type d'avantages ou de rémunérations variables n'existent pas dans l'administration fédérale.

Aux niveaux B, C et D, c'est l'inverse (à l'exception des experts financiers statutaires). Le salaire de base est pratiquement toujours inférieur à celui proposé dans le secteur privé, d'environ 15 % en moyenne.

Quant au secteur public non fédéral (Région de Bruxelles-Capitale, Autorité flamande, Communauté française et Région wallonne), la comparaison est tout aussi difficile. L'administration fédérale, pour ses grades généraux, accorde des salaires de base supérieurs à ceux en vigueur dans les autres administrations. Mais c'est surtout la prime de développement des compétences qui jouait ici un rôle important.

Par ailleurs, les autres administrations ont souvent, au niveau A, des carrières pour des diplômés spécifiques qui sont plus avantageuses qu'au niveau fédéral. Dans les niveaux B, C et D, les autres administrations offrent en outre des possibilités de promotion qui sont plus larges que les carrières fédérales. Chacune des administrations étudiées prévoit des possibilités de promotion vers des fonctions plus lourdes qui sont financièrement plus avantageuses. Selon l'étude,

cette opportunité n'existe pas au sein de l'administration fédérale. C'est faux, cela existait au SPF Finances pour les experts fiscaux... mais cette carrière est plus que mise à mal actuellement. Incohérence ?

Les grands perdants sont les fonctionnaires fédéraux contractuels. Non seulement leur salaire est clairement en dessous des normes salariales du secteur privé, mais ils ne bénéficient pas non plus des avantages accordés aux fonctionnaires statutaires, en particulier leur régime de pension. Leurs opportunités de carrière sont également moins favorables que dans le privé et que dans les autres administrations. Ainsi, la Région wallonne, contrairement à l'administration fédérale, prévoit, dans tous les niveaux, des opportunités de carrière considérables pour les contractuels. Le salaire de base des membres contractuels du personnel de la Région wallonne augmente rapidement, grâce à des promotions par avancement barémique, pour dépasser le niveau des salaires au fédéral. Par exemple, le salaire final d'un contractuel au niveau B en Wallonie est de 73,5 % supérieur au salaire de départ. Au fédéral, cette différence est de 58 %.

Ces différents constats laissent songeurs, surtout lorsqu'on sait que la nouvelle carrière offerte par monsieur Bogaert a mis à mal une grande partie des derniers aspects attractifs de la carrière de fonctionnaire fédéral : les primes de développement des compétences, qui, on l'a vu plus haut, faisaient clairement la différence, sont supprimées ; les possibilités de carrière sont encore rabotées, voire anéanties ; la sécurité de l'emploi de fonctionnaire et sa stabilité sont dangereusement remises en question. Une attaque avec comme objectif une perte de talents au fédéral ?

Que nous reste-t-il vraiment, sinon l'intérêt que nous portons à notre métier ? Mais là aussi, année après année, ce qui pouvait rendre nos métiers attractifs et passionnants est détricoté, pulvérisé.



NOUS AVONS INTERPELLÉ L'AUTORITÉ

Accession au niveau A



Le 20 mars, dans le cadre de l'accèsion au niveau A, nous avons interpellé le directeur P&O concernant le remboursement des droits d'inscription à l'université à travers le courrier suivant :

Dans le cadre du parcours à suivre pour l'accèsion au niveau A, l'opportunité de suivre des cours dans différentes universités a été offerte aux agents.

Le département prend à sa charge les coûts d'inscription. Les frais de transport, matériel de cours ou autres sont à charge de l'agent.

L'UNSP s'étonne que, pour procéder aux remboursements des droits d'inscription, les agents doivent fournir au service d'encadrement P&O, en plus de la preuve de paiement, le relevé de notes pour le(s) cours suivi(s) distribué par l'Université ou la Haute-École suite à l'examen. Sauf erreur de notre part, la réussite des cours n'est pas une condition pour effectuer la prise en charge de ces frais d'inscription.

Le montant des frais étant assez conséquent, nous souhaitons que le remboursement soit réalisé dans les délais les plus courts, et ce, sans attendre la fin des cours, comme cela se fait dans d'autres SPF.

La mise en place de cette nouvelle procédure par le Secrétaire d'État a été jusqu'à présent chaotique et l'UNSP trouve regrettable que, vu les carences actuelles en offre de formations au sein du département, le SPF Finances ne mette pas tout en œuvre pour encourager les agents dans leur développement.

Indemnités de frais de séjour & frais de garde

Le 13 mars, nous avons également interpellé le directeur P&O concernant :

- les indemnités de frais de séjour pour les agents exclus de l'horaire variable ;
- les frais de garde des agents des services de recherches.

Depuis le début de l'année, il est prévu que les agents effectuant des déplacements pour enquête ou missions de service puissent réclamer des indemnités pour frais de séjour.

Une application vient d'ailleurs d'être mise en ligne par P&O, mais cette dernière semble ne pas permettre aux agents d'avoir la possibilité d'encoder la date dans le menu déroulant.

Les agents concernés ont interpellé les services P&O, il leur a été répondu que pour cela, il fallait que les jours de mission soient remplis dans « My P&O » et validés par leurs chefs.

Or, il faut savoir qu'un certain nombre d'agents sont exclus de l'horaire variable, de par la nature de leur travail (recherches, brigades motorisées, etc. ainsi que tous les agents étant d'office ou ayant opté pour le régime 2). Il leur est donc matériellement impossible d'encoder leurs jours de mission et donc, impossible pour les chefs de les valider.

L'UNSP souhaiterait qu'une solution pragmatique soit apportée très rapidement à cette problématique, afin de ne pas pénaliser inutilement les agents qui ont engagé des frais afin de pouvoir remplir leurs missions.

Par ailleurs, on nous signale que pour les agents des services de recherches (Douanes et accises), les frais de garde n'auraient pas été payés en mars, pour les prestations antérieures.

En surplus, l'UNSP souhaiterait également obtenir la liste des services du SPF Finances qui sont exclus du système de l'horaire variable et nous souhaitons qu'une concertation permettant de résoudre l'ensemble des problèmes rencontrés par ces agents (exclus de l'horaire variable) puisse être initiée dans les meilleurs délais.

Nous ne manquerons pas de vous faire part des réponses du directeur P&O à ces deux courriers, réponses dont nous sommes toujours en attente...

SOLIDARITÉ EUROPÉENNE

Ce 20 mars, l'UNSP, forte d'une délégation d'une trentaine de personnes, s'est rendue à Paris pour soutenir nos collègues français victimes d'attaques semblables à celles que nous subissons : réductions drastiques des effectifs, missions menacées, détérioration des conditions de travail...

Le moins que l'on puisse dire est que la mobilisation en France était importante : plus de 30 % des agents étaient en grève ! Certains bureaux étaient totalement paralysés par la grève (oui, vous avez bien lu, 100 % des agents étaient en grève dans ces bureaux !!!)

En France, également, un front commun syndical (une intersyndicale, pour reprendre leur terme) mène ce combat.



NOS COLLÈGUES FRANÇAIS SUBISSENT LES MÊMES ATTAQUES QUE NOUS. POUR LES APAISER, L'AUTORITÉ LEUR PROMET DES MESURES SOCIALES... CELA NE VOUS RAPPELLE RIEN ?

Ce 20 mars, suite à la manifestation, les représentants syndicaux français ont rencontré l'Autorité.

Savez-vous ce qu'on leur a proposé ? Pas une suppression des projets, ni même une amélioration... Non, on leur a promis des mesures sociales...



Cela ne vous rappelle rien ? Des promesses et un plan social : exactement ce que nous venons de vivre dans le cadre du basculement 3.

Malheureusement, en Belgique, cela a suffi pour casser le mouvement de protestation, certains se satisfaisant de ces promesses.

C'est pourquoi, lorsque le président de l'UNSP, Aubry Mairiaux, a pris la parole devant les manifestants, il a insisté sur la nécessité pour les agents français et les syndicats présents de rester solidaires, déterminés et soudés.

Comme cela aurait dû se produire en Belgique, le mouvement ne doit pas faiblir, il doit même se renforcer.

Il est de plus en plus évident qu'une majorité des pays européens est entrée dans une ère de 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.

Des réactions naissent un peu partout en Europe. Nous vous invitons d'ailleurs à lire sur notre site internet un article consacré à ce sujet et rédigé par nos collègues français de Solidaires Finances Publiques.

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



C'est pourquoi l'UFE (l'Union du personnel des Finances en Europe) pose actuellement les jalons d'une grande manifestation des fonctionnaires fiscaux et douaniers de toute l'Europe. Elle sera organisée en mai à Bruxelles ; la date n'est pas encore officielle (nous attendons encore les autorisations de la police), mais ce devrait être le samedi 17 mai.

17 MAI : GRANDE MOBILISATION EUROPÉENNE DES FONCTIONNAIRES FISCAUX ET DOUANIERS À BRUXELLES !

Notez déjà cette date dans votre agenda. Nous vous la confirmerons au plus vite via notre site internet.

À la veille d'élections européennes, nous comptons sur vous, sur votre mobilisation. Il importe que nous exprimions notre ras-le-bol et notre incompréhension face à toutes attaques à l'égard des douaniers et des agents du fisc censés notamment faire rentrer les deniers publics nécessaires au maintien d'une sécurité sociale forte, d'un enseignement de qualité...



L'EFFICACITÉ PASSE PAR LA FORMATION

Plusieurs articles récents dénoncent le manque d'efficacité des services publics belges par rapport à ceux des pays voisins, en particulier néerlandais et allemand. Et c'est notamment le cas pour la qualité de notre réglementation, c'est-à-dire sa clarté et sa simplicité.

Effectivement, qui oserait encore qualifier notre fiscalité de claire et de simple ? Il suffit de voir le nombre de contribuables qui n'osent même plus ouvrir l'enveloppe de leur déclaration d'impôt. La seule vue du formulaire de déclaration suffit à les décourager totalement : trop de codes, trop de cases, trop d'explications complexes, trop de termes techniques. Un petit coup d'œil sur les files interminables de citoyens qui se pressent aux portes des Finances en mai et juin pour faire remplir leur déclaration donne également une bonne idée de l'accessibilité de la fiscalité au simple citoyen.

En réalité, notre réglementation est

devenue tellement complexe qu'il devient extrêmement difficile de la maîtriser correctement. Parce que oui, nous faisons un métier technique, complexe, pointu, qui demande un très haut niveau de compétence. Oui, nous faisons un métier qui se fonde aussi sur l'expérience, sur les connaissances accumulées au fil des années et sur une formation continue très pointue. Tout cela mérite le respect. Que quelques citoyens ignorants, la tête pleine de clichés éculés, s'amuse à crier à l'incompétence des fonctionnaires, c'est inévitable. L'essentiel est que notre propre management mette tout en œuvre pour garantir ce respect, pour préserver ces compétences, pour les entretenir et les développer.

Nous ne cessons de le répéter : un ordinateur ne remplacera jamais l'expertise d'un fonctionnaire qualifié. Et non, la solution ne consiste pas non plus à démarcher les déçus du secteur bancaire, ni à inonder les étudiants

des hautes écoles et des universités de promesses aussi fumeuses que mensongères (carrière fulgurante, lieu de travail à proximité du domicile, télétravail à volonté, statut protégé, etc.).

Non, l'unique solution pour préserver et développer la compétence et l'efficacité des agents des Finances est, d'une part, de respecter le personnel en place en lui offrant des conditions de travail correctes et, d'autre part, de lui garantir une formation continue de qualité. Tout cela, nous l'avions. Mais nous l'avons perdu. À nous de nous former nous-mêmes. Parce que la fiscalité, c'est tellement simple. Soyons polyvalents, puisque TVA, ISOC, IPP, Douanes, etc., dans les grandes lignes, c'est la même chose. Soyons mobiles, interchangeables, aussi creux et aussi vides que possible, soyons de petits robots programmés pour obéir aux seuls agents réellement efficaces : nos ordinateurs.

Ce n'est pas et ce ne sera jamais notre vision des choses. L'informatique aide considérablement le travail des fonctionnaires, mais ne les remplacera jamais. La technicité des fonctionnaires de notre département restera toujours l'unique garantie d'une Administration compétente et efficace. Mettre à mal cette technicité en sabordant le système de formation, en rabaissant les conditions de travail, en rabaissant les possibilités de carrière, c'est faire du SPF Finances une coquille vide.

LA SOLUTION POUR PRÉSERVER ET DÉVELOPPER LA COMPÉTENCE ET L'EFFICACITÉ DES AGENTS DES FINANCES EST, D'UNE PART, DE RESPECTER LE PERSONNEL EN PLACE EN LUI OFFRANT DES CONDITIONS DE TRAVAIL CORRECTES ET, D'AUTRE PART, DE LUI GARANTIR UNE FORMATION CONTINUE DE QUALITÉ. TOUT CELA, NOUS L'AVIONS. MAIS NOUS L'AVONS PERDU.

PRIME SYNDICALE 2013

N'oubliez pas de nous envoyer votre formulaire de demande de prime syndicale après l'avoir **daté**, **signé** et d'y avoir indiqué **lu et approuvé** et **votre numéro de compte bancaire** aux endroits *ad hoc*.

Il n'y a qu'une seule adresse pour nous l'envoyer :

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



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.

Y a-t-il un pilote dans la tour ?

Aujourd'hui, je vais vous parler de l'informatique. Des joies de la modernisation. Ou comment perdre de précieuses heures de travail à appuyer, taper, défoncer, avec ses doigts, son poing, sa tête et finalement ses dents son clavier et sa souris afin de tenter d'accéder en vain aux applications du SPF Finances.

Qui n'a pas déjà rêvé de défenestrer son ordinateur, d'exploser son clavier contre un mur ou d'utiliser le câble de sa propre souris pour se pendre ou étrangler nos pauvres collègues de l'IT ?

Et quand je dis pauvres collègues de l'IT, je pèse mes mots. Ils sont tellement au bout du rouleau que le 10 mars, ils ont publié un message laconique qui disait : **Tous les e-services et applications internes sont à nouveau indisponibles. Merci pour votre compréhension.** Et là, vous sentez comme moi à quel point le collègue qui a écrit cela est sur le point d'avalier toute sa plaquette d'antidépresseurs accompagnée d'une bonne rasade de whisky. Ils n'en peuvent plus, les agents de l'IT. Un peu à l'image d'une de leurs idoles, Marvin, le sympathique robot complètement dépressif du *Guide du voyageur intergalactique*.

Afin d'éviter un suicide collectif ou un massacre à la tronçonneuse des agents de l'IT, l'Autorité a d'ailleurs lancé un nouvel appel à candidats pour renforcer son équipe d'informaticiens. On recherche des programmeurs en COBOL notamment.

Le COBOL, il faut savoir que c'est un langage de programmation qui a été inventé au milieu du 20^e siècle. Comme la Citroën DS, oui. Et si cette dernière a tendance à se faire de plus en plus rare sur nos routes, vous en conviendrez, aux Finances, on engage encore des programmeurs en COBOL. Wikipedia nous apprend par ailleurs que *ce langage ayant été conçu aux débuts de l'informatique, sa relative lourdeur rebutait nombre de programmeurs dès les années 70, ce qui a valu deux interprétations ironiques à son acronyme : Complies Only Because Of Luck* (fonctionne uniquement par chance) et *Completly Obsolete Business Oriented Language* (langage

orienté gestion complètement obsolète). Ça fait rêver de savoir qu'on utilise encore un langage de programmation qui était déjà considéré comme obsolète dans les années 70, non ?

Et c'est seulement à partir du moment où on a bien intégré ces faits que l'on peut comprendre le désarroi de notre service IT. Les programmeurs en COBOL, ils sont tous pensionnés. Et les derniers oiseaux rares encore en service, soit ils ont perdu la boule à Woodstock ou au Vietnam, soit ils bossent pour d'autres grosses boîtes préhistoriques, avec des salaires sur lesquels notre SPF, aussi sympathique soit-il, ne pourra jamais s'aligner.

Il va donc probablement être indispensable de former nos nouvelles recrues à l'utilisation de ce délicieux langage de programmation. Ahhh, si nous avions ces formations tant réclamées... Parce qu'à moins de tomber par chance sur des fétichistes du ZX-81, il ne faut pas s'attendre à pouvoir recruter de jeunes informaticiens fraîchement diplômés qui aspirent au 2.0, voire au 3.0,

pendant que nous en sommes toujours au 0.2, voire au 0.02. Qu'à cela ne tienne, à partir du moment où on engage des licenciés en philologie germanique pour vérifier les comptes de multinationales, on devrait bien s'en sortir avec quelques diplômés en archéologie ou en communication pour gérer l'infrastructure informatique paléolithique des Finances.

Un peu de patience, donc. Et puis, ce n'est pas non plus comme si on était débordés de travail, avec des objectifs à atteindre. Si les applications ne fonctionnent pas, prenez une pause. L'Autorité a d'ailleurs bien pensé à tout, parce que gérer, c'est prévoir, cette pause sera même dorénavant décomptée de votre temps de travail, afin de ne pas pénaliser votre rendement effectif pendant vos heures de prestation.

Alors, sincèrement, de quoi se plaint-on ? Hein ? Je vous le demande.

Le ronchon de service





Taxes directes * Action Préventive
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>