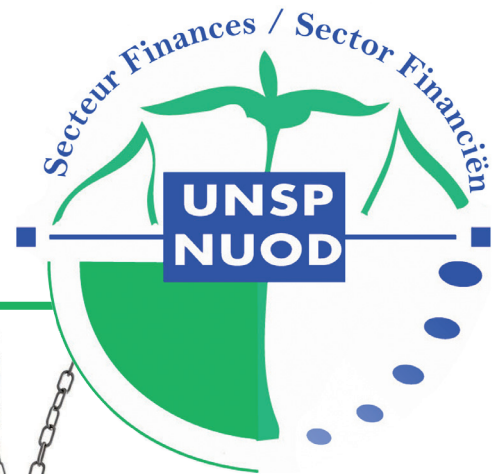


JANVIER 2015

U.F. INFOS

Votre mensuel du syndicat  Secteur Finances



**DE NOMBREUX
OBSTACLES À ÉVITER**

SOMMAIRE

INFOS BUREAUX

4 En direct de vos bâtiments

Des nouvelles des services des Douanes à Namur, de l'aéroport de Gosselies, de Charleroi et de la tour de Liège...



UNION NATIONALE DES SERVICES PUBLICS Secteur Finances

Rue des Colonies 18-24 Bte 4, 1000 BRUXELLES
@ : info@unsp-finances.be
☎ : 0032 – (0)2 – 218.16.59
SITE WEB: <http://www.unsp-finances.be>
Compte bancaire Cotisations : BE15.0003.2562.2330

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

Editeur responsable

Aubry Mairiaux

Rédacteur en chef

Eric Brisbois

Collaborateurs

Marc Bauduin – Jean-Louis Descy
Adrien Dumonceaux – Philippe Dumont
Gérard Haustrate – Françoise Job
Nathalie Lekeux – Jean-Sébastien Noville
José Piquin – Philippe Sougnez
Myriam Tomiello – Cathy Verschraegen

Crédits photographiques

www.epictura.fr

ACTUALITÉS

6 2014 en deux pages

L'année 2014 résumée en 9 dossiers

8 Et à l'avenir...

Plus belle la vie au SPF Finances ? Permettez-nous d'en douter... Les actions spécifiques Finances arrivent !

SOUS LA LOUPE

10 Notes de politique générale Finances et Fonction publique

FONCTION PUBLIQUE

11 Gel des recrutements jusque fin mars

Inacceptable. Le personnel de nettoyage en est victime.

EUROPE

12 Égalité des sexes au travail

ILS L'ONT DIT

13 La revue de presse

INTERPELLATION DE L'AUTORITÉ

14 Encore des courriers restant sans réponse

ZAPPING

15 Divers

NOUS SOMMES CHARLIE

16 Retour sur ce terrible drame...



Lettre ouverte au président du Comité de direction

Monsieur le président du Comité de direction,

Depuis votre arrivée à la tête du SPF Finances en 2010, de nombreuses réformes ont été menées au sein du département. La plus périlleuse est bien entendu le basculement dans les nouvelles structures, puis les nouveaux services du SPF Finances.

Certes, ces réformes n'ont pas toujours été celles que le personnel et les organisations syndicales souhaitaient, mais nous devons admettre deux faits :

Votre présence à une réunion est un gage de dialogue social et d'ouverture, deux notions malheureusement trop souvent négligées lors de vos absences.

Vous respectez la parole que vous donnez et la philosophie des accords pris.

Un exemple, dans le fameux dossier du basculement, fin 2013, vous avez proposé la notion de surnombre. Toutefois, pendant plusieurs mois, différents responsables ont tenté de minimiser l'impact de cette mesure. À maintes reprises, nous avons dû revenir vers vous, afin de faire respecter la philosophie de cette avancée. Et, à chaque fois, le train a été remis sur les rails. Mais que d'énergie et de temps perdus...

Alors que l'accord de gouvernement parle de *partenariat* entre le SPF Finances et les contribuables, vous avez compris que le véritable partenariat doit se mettre en place entre le personnel et les responsables du département.

Il est regrettable que d'autres membres du Comité de direction ne partagent visiblement pas votre point de vue et semblent tout faire pour mettre à mal les quelques avancées obtenues ou même les avantages offerts au personnel, juste pour sauvegarder leurs propres intérêts. En vrac, nous pouvons citer les freins et obstacles mis par de hauts responsables au développement du télétravail, à l'attribution des absences AV de l'horaire variable ou, dernièrement, la volonté de supprimer les congés accordés

en fin d'année aux agents de la Documentation patrimoniale suite à des erreurs managériales.

À plusieurs reprises, au cours des derniers mois, l'UNSP a attiré votre attention sur le fait que le département faisait fausse route dans le dossier du basculement.

Nous vous avons, par exemple, précisé que les photos *TO BE* nous semblaient inadaptées (tant elles étaient insuffisantes) ou que les exigences de fonction décrétées à l'AgFisc étaient injustes et allaient poser problème. Il s'agit d'ailleurs de deux des principales raisons de notre rejet du protocole soumis.

Dans les deux cas, les managers vous ont affirmé le contraire. Et, aujourd'hui, tout le monde s'accorde à dire que l'UNSP avait raison. Malheureusement, c'est trop tard pour de nombreux agents, qui paieront injustement les conséquences de ces décisions.

Monsieur le président du Comité de direction, 2015 sera une année vitale pour le SPF Finances, avec notamment l'opérationnalisation du basculement pour de nombreux agents. Plus que jamais, ces derniers ont besoin d'être respectés. Plus que jamais, notre département aura besoin d'un homme fort au gouvernail. En effet, au vu des exigences du gouvernement, par exemple en matière de réduction des effectifs, le paquebot *Finances* va traverser des eaux agitées.

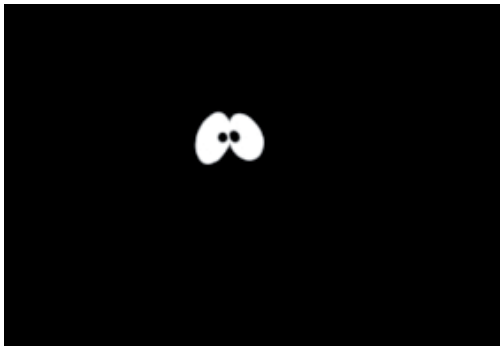
Il y a quelques semaines, vous êtes sorti en presse pour défendre votre département et ses agents. Vous le savez comme nous, le SPF Finances a déjà assez donné en matière de réduction de personnel, il a même donné beaucoup plus que d'autres.

Espérons que le ministre des Finances vous entendra, car une rumeur court selon laquelle les recrutements au SPF Finances seraient totalement bloqués en 2015.

Il importe que le gouvernement prenne conscience de ce que nous savons tous : le SPF Finances fait partie de la solution et non du problème !

INFOS BUREAUX

EN DIRECT DE VOS BÂTIMENTS



Austérité, économies, coupes budgétaires, autant d'expressions qui nous sont désormais familières, mais qui ne sont pas sans conséquence sur la vie quotidienne des agents des Finances. Nous avons recensé ici une série de dysfonctionnements, ainsi que quelques améliorations qui nous ont été rapportés dernièrement par des agents sur le terrain de Wallonie et de Bruxelles.

À **NAMUR**, de nombreuses améliorations ont été apportées au service des douanes suite à la dernière visite SIPPT, notamment en ce qui concerne l'installation générale, le système d'alarme incendie et la détection de gaz.

Cependant, les soucis principaux de nos collègues, dénoncés dès le projet d'installation sur ce site, sont toujours d'actualité.

D'une part, les bâtiments étaient et restent insalubres, malgré l'apparente bonne volonté du propriétaire de masquer les importantes fuites d'eau et autres problèmes d'humidité par le placement de bardages métalliques à bas coûts. En outre, l'effondrement de l'entrée principale du bâtiment dans le ruisseau en contrebas n'est évité de justesse que par le placement d'étauçons, dont nous espérons la fiabilité à long terme.

D'autre part, ces mêmes bâtiments n'ont été ni conçus, ni aménagés pour permettre à nos collègues d'exercer adéquatement leurs missions. En effet, même si la qualité des chauffeurs poids lourds n'est pas à démontrer, l'interminable entrée couverte des lieux est tellement étroite et sinueuse qu'ils sont incapables d'y manœuvrer et n'ont d'autre choix que de procéder aux déchargements sur un site de Charleroi.

Les réticences initiales émises quant au choix de ce site, manifestement inadéquat pour accueillir ce service des douanes, se confirment au quotidien, et ce, malgré les améliorations apportées en vue de masquer les défauts intrinsèques.

Une solution devrait être trouvée concernant les horaires des shifts des agents travaillant à l'aéroport de **GOSSELIES** si P&O et l'Administration générale des Douanes & Accises acceptent la proposition émise par nos soins lors du précédent Comité de consultation de base (CCB) Douanes & Accises de Mons. En effet, si la pause de la journée est organisée, à l'heure actuelle, de 9 h à 17 h, un problème se pose pour les vols qui doivent être contrôlés jusqu'à 18 h. Une proposition de répartir les agents entre deux pauses, l'une allant de 9 h à 17 h et l'autre de 10 h à 18 h, sur base volontaire, a été avancée.

En outre, la plage 4 h - 12 h n'étant pas adaptée au rythme biologique, l'Autorité a proposé de prester 24 h/24 h. Les agents présents se verraient attribuer d'autres tâches pendant les périodes creuses de vol.

Le problème de prestation de serment des travailleurs contractuels affectés au shift de l'aéroport de Gosselies pose toujours problème. Ce fut débattu par l'UNSP lors du dernier CCB Douanes à Mons. Le président nous informe avoir transmis la problématique auprès de l'Administrateur général pour information et suite utile.

Dans les brigades moteurs, les véhicules ne sont toujours pas équipés de pneus hiver. Le problème n'est pas neuf et il pourrait avoir des conséquences dramatiques si aucune solution n'est apportée. Il fut rappelé à nouveau par l'UNSP que le conseiller en prévention doit être appelé pour le constater et le service Fleet management averti par le SIPPT.

À **CHARLEROI**, un problème se pose pour les agents effectuant du travail en bureau satellite. Privés de badge, ils sont contraints de se limiter aux heures d'ouverture de l'accueil, soit 8 h - 16 h. Aucune solution n'est en vue pour le moment. Le problème majeur se situant selon l'Autorité au niveau de la sécurité et de l'identification des personnes présentes dans le bâtiment en cas de problème. Mais le fait qu'ils accèdent au bâtiment avec ou sans badge ne change rien à cette problématique.

Se pose également le problème du recyclage des secouristes et des EPI. Ce recyclage doit avoir lieu au moins tous les deux ans. Or, ce n'est pas le cas. L'UNSP constate qu'un certain nombre de secouristes n'ont pas reçu du SPF Finances le recyclage prévu légalement.

L'UNSP regrette également le fait que, bien qu'on réclame des défibrillateurs depuis quatre ans, aucune commande n'a toujours été passée. Pourtant, des vies de collègues et de citoyens sont en jeu.

En ce qui concerne le risque de pénurie d'électricité, les plans de

délestage doivent être annoncés à l'avance. Les agents soumis au système d'horaire 1 et se trouvant dans un bâtiment concerné par le délestage (la liste est disponible sur l'intranet) doivent quitter le bâtiment pour 17 h au plus tard, heure de début des éventuelles coupures. Les agents dans le système 2 doivent eux aussi quitter le bâtiment pour 17 h au plus tard, mais, leurs heures de prestation n'étant plus comptabilisées, cela ne devrait pas poser de problème au niveau du temps de travail.

Pour les agents qui utilisent le train pour se rendre au travail, la SNCB n'a encore rendu aucune conclusion concernant les soucis que ces plans de délestage pourraient engendrer. L'Autorité précise que si la SNCB décidait d'interrompre le trafic en cas d'activation du plan de délestage, c'est la circulaire P&O du 10.07.2012 concernant les absences du lieu de travail liées à des grèves, manifestations ou des événements involontaires qui serait d'application. Ça leur fera une belle jambe, étant donné qu'ils se retrouveraient bloqués sur leur lieu de travail et non à leur domicile.

NOUVELLE TOUR DES FINANCES DE LIÈGE

Ce 8 janvier 2015, nous avons commencé la visite préalable de la nouvelle tour des Finances de Liège.

Cette visite a plutôt mal débuté. En effet, nous découvrons des bureaux vides ou partiellement meublés, et l'Autorité nous empêche d'accéder aux locaux techniques et aux caves.

Cependant, le cadre de travail semble agréable, lumineux et aéré, les couleurs sont plaisantes et chaudes, et la vue sur Liège magnifique pour qui n'a pas le vertige.

Par contre, de nombreux agents vont se retrouver sur des paysagers petits et exigus. Alors que la plupart des études menées sur le sujet pointent du doigt les désavantages des paysagers, aux Finances, on persévère. Interrogée à ce sujet, la réponse d'une membre d'une éminente de la logistique est : *on a respecté les demandes des directeurs...*

Le mobilier est blanc, lumineux au point d'être éblouissant, et mal adapté. Il s'agit du même mobilier que celui déjà installé dans le desk sharing des services de Recherche de la CAE de Liège. Les bureaux sont petits : 1,60 x 0,80 m, soit moins de 1,3 m² pour installer son PC, son dossier et son écran (pour ceux qui auront la chance d'en avoir un). À côté de ces bureaux se trouvent de hautes colonnes avec, perché sur le dessus, un *plumier* amovible qui, dicit notre membre de la logistique bruxelloise, est à prendre par l'agent chaque matin et à ranger chaque soir... Pratique !

Quelques points positifs quand même : les ascenseurs sont extrêmement rapides et vous emmènent au 7^e ciel, pardon 25^e étage, sans coup férir. De plus, de nombreuses armoires à archives *Compactus* seront disponibles à chaque étage et dans les paysagers.

Des machines à boissons chaudes et froides sont installées à chaque étage. De même, le front office semble avoir été bien pensé, pour ce que nous avons pu constater de l'extérieur.

Les visites continueront les prochaines semaines. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Voici déjà quelques photos prises lors de nos deux journées de visites :



2014 EN DEUX PAGES

En neuf dossiers, voici ce que vous, les agents des Finances, avez vécu en 2014...



Basculement 3

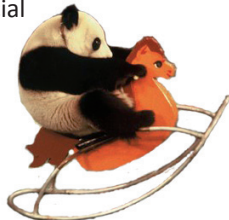
Nous avons déjà fait le point sur ce dossier dans l'U.F. Infos de décembre.

Les - :

- Malheureusement, comme l'UNSP l'avait annoncé, de nombreux agents devront se déplacer loin de leur domicile.
- De nombreuses implantations ont été ou seront supprimées.
- Dès le départ, l'UNSP l'a signalé : les photos *TO BE* étaient inadaptées et prévoyaient trop peu de places. L'Autorité n'a pas voulu nous écouter, mais aujourd'hui, elle reconnaît que nous avons raison.
- Notre demande de postulation par grade n'a pas été prise en compte.
- Nous avons rejeté les exigences de fonction telles que choisies par l'AgFisc. Aujourd'hui, tout le monde s'accorde également pour dire que l'UNSP avait raison.
- Un an après les négociations, et alors que de nombreux agents ont déjà basculé, le plan social n'est pas encore défini.

Les + :

- Le surnombre.
- L'exclusion des agents de 63 ans et plus.
- Ces deux avancées, obtenues grâce à votre mobilisation, ont permis à plusieurs milliers d'agents d'améliorer leur situation.
- Un mouvement de mutation est prévu sur base des besoins fonctionnels. Hélas, sans recrutements, cela sera un flop.



Lancement du nouvel horaire variable



Début 2014, le nouvel horaire variable a été lancé. Il n'est certes pas parfait, mais, par rapport aux projets initiaux et grâce à votre mobilisation, il comporte de belles améliorations.

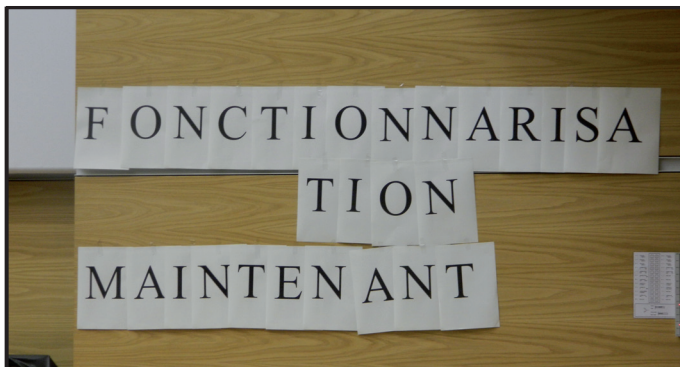
Les + :

- Chacun peut choisir entre les 2 régimes (à l'exception, malheureusement, des agents des niveaux A3 et supérieurs).
- Les crédits TR ont été maintenus.
- Après insistance de l'UNSP, un jour de compensation annuel a été accordé aux agents concernés par la réforme de l'horaire variable (suite à la perte de divers avantages).
- Les plages variables ont été étendues.
- L'accès au télétravail et au travail en bureaux satellites a été étendu.

Les - :

- L'Autorité a refusé d'établir une liste des dispenses de service à compenser ou non.
- De nombreux chefs peinent à accorder les absences AV. Pire, des managers sont même intervenus pour les limiter.
- La réforme a été lancée de façon précipitée et chaotique et le coût du logiciel Primetime est scandaleux.

Dans ce dossier, comme l'a précisé le président du Comité de direction, un ingrédient est essentiel : la **CONFIANCE** réciproque entre les chefs et leurs agents.



Hypothèques

Cela faisait des années qu'ils attendaient, mais enfin, un long combat de l'UNSP a porté ses fruits : de nombreux agents des conservations des hypothèques ont été fonctionnarisés.

Malheureusement, cette fonctionnarisation n'est pas parfaite (mesures de la charge de travail, trop nombreux agents exclus...).

Effectif du SPF Finances



Plus que dans n'importe quel dossier, le bilan 2014 est déprimant :

- En 5 ans, le personnel de notre département a diminué de 15 %, soit 4,4 fois plus rapidement que celui des autres SPF.
- Le ministre Geens n'a pas tenu sa promesse de défendre le personnel des Finances devant le Conseil des ministres.
- Le plan de personnel 2014 est navrant : l'enveloppe nette du personnel du SPF Finances a diminué de 40 millions d'euros par rapport à 2013.
- Les recrutements prévus en 2013 et 2014 n'ont pas été concrétisés : ce sont plus de 1.000 collègues qui n'ont pas été engagés.

Indemnités



Différentes indemnités étant devenues taxables, de nombreux agents sont victimes d'une nouvelle régression pécuniaire. Un dossier dans lequel l'Autorité a divisé le personnel pendant que d'autres départements conservaient ces indemnités.

Pour rappel, l'UNSP a remis un avis négatif concernant la réforme des indemnités.



Formation

Que dire ? Alors que l'Autorité a *détruit* les CFP, nous attendons encore qu'elle nous présente ce qui est prévu en remplacement !

Pourtant, une formation continue de qualité est une condition nécessaire pour préserver et développer la compétence et l'efficacité des agents. Comme pour la lutte contre la fraude fiscale, tout le monde est d'accord, mais aucun responsable ne s'en occupe correctement.

Fedorest et personnel de nettoyage



Depuis de nombreuses années, le personnel de Fedorest et de nettoyage est méprisé par l'Autorité. 2014 n'a pas fait exception à la règle. Le basculement, les nombreuses suppressions d'implantations et les mesures de restrictions budgétaires n'ont fait qu'aggraver la situation.

Ces agents, aux conditions de travail et de rémunération précaires, méritent le respect !

Télétravail et bureaux satellites



Malgré de trop nombreux freins, le télétravail se développe au sein de notre département. Comme pour l'horaire variable, la **CONFIANCE** réciproque entre les chefs et leurs agents est l'ingrédient nécessaire pour qu'il prenne son réel envol.



Bien-être

- Fin de la médecine préventive.
- Fin des centres d'entreprises, tels que le CARAF et INTERNOS.
- Budget d'aide individuelle de 330.000 €, qui ne génère que 5.700 € d'interventions suite à une application (trop) stricte des critères d'attribution.
- Diminution annoncée de 80 % du budget.

Vous avez dit *Bien-être* ???



Et à l'avenir...

(vraiment ?)

plus belle
la vie

au SPF Finances

NON-REPLACEMENT DES AGENTS PENSIONNÉS



On est des super-fonctionnaires. Aujourd'hui, on fait à 5 ce qu'hier, ils faisaient à 15. On ne contrôle plus rien, et tout le monde est content !

DOUANIERS TRANSFORMÉS EN FACILITATEURS DE COMMERCE



Évidemment, votre chargement sera expédié à temps. Désormais, nous ne sommes plus là que pour remplir vos papiers et vous faciliter la vie.

CONTRÔLEURS FISCAUX TRANSFORMÉS EN PARTENAIRES ÉCONOMIQUES



Si j'appelle pour contrôler vos comptes ? Vous plaisantez ? La lutte contre la fraude, c'est fini !

MISE À MAL DU STATUT DES FONCTIONNAIRES



Avant, pour devenir chef, on suivait des formations, on passait des examens, on postulait pour une promotion. Maintenant, un joli sourire, des amis bien choisis, un profil *tendance* et c'est réglé !

TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS POUR UNE PENSION MOINDRE



Moi, je serai pensionné en 2015. Avec la retraite qu'on m'avait promise quand j'ai été engagé. Eux, par contre, ils risquent de tirer une drôle de tête d'ici 40 ans avec 600 € de moins par mois. Santé !

SERVICE ACTIF SUPPRIMÉ



Et alors ? C'est moi qui ai choisi de faire un boulot dangereux et difficile. Pourquoi cela devrait-il être valorisé pour ma pension ?

LE SPF FINANCES FAIT PARTIE DE LA SOLUTION ET NON DU PROBLÈME



Pendant ce temps, les effectifs du SPF Finances fondent comme neige au soleil, on vous demande de faire toujours plus avec toujours moins de moyens, de sauver les meubles et de parer au plus pressé...

NON À UNE NOUVELLE DIMINUTION DU PERSONNEL !

Le SPF Finances a suffisamment donné avec 15% de diminution des effectifs ces 5 dernières années ! Or, pour notre département, des rumeurs affirment qu'aucun agent partant à la pension ne sera remplacé !

NON AUX ATTAQUES DE NOTRE STATUT !

Il est le garant de l'indépendance préservée du fonctionnaire et de la transparence dans la Fonction publique.

NON À L'AUGMENTATION DE LA DURÉE DE LA CARRIÈRE, NON À LA DIMINUTION DE NOS PENSIONS !

Plutôt que de réduire nos moyens et de s'attaquer à nos revenus, il faut donner au SPF Finances les moyens de lutter contre la fraude fiscale. Un agent contrôleur rapporte plus à l'État que ce qu'il ne lui coûte.

NON À LA SUPPRESSION DU SERVICE ACTIF À LA DOUANE !

La pénibilité du travail de nombreux agents de la Douane doit être reconnue.

TOUS ENSEMBLE, RÉCLAMONS LE RESPECT ET DÉFENDONS CES REVENDICATIONS !

Une première action spécifique *SPF Finances* est d'ores et déjà prévue : fin janvier, une action symbolique sera organisée.

Elle sera immédiatement suivie d'assemblées générales du personnel et, sans avancées, d'actions plus dures.

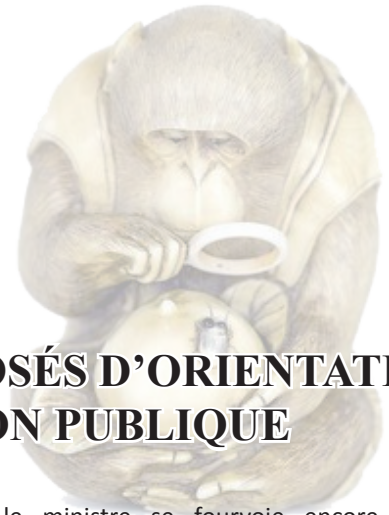
Le planning des actions et assemblées générales en front commun est en cours de finalisation. Au vu des délais d'impression, il était impossible de l'insérer dans cet U.F. Infos.

Dès qu'il sera définitif, toutes les informations seront disponibles sur notre site internet www.unsp-finances.be. N'oubliez pas de le consulter.

CES ACTIONS DOIVENT ÊTRE UNE RÉUSSITE, NOTRE AVENIR À TOUS EN DÉPEND !



SOUS LA LOUPE



NOTES DE POLITIQUE GÉNÉRALE ET EXPOSÉS D'ORIENTATION POLITIQUE FINANCES ET FONCTION PUBLIQUE

Dans sa note de politique 2015, concernant les finances de l'État, le gouvernement s'engage à limiter le déficit structurel à 1,3 % du PIB avant 2015, fournissant ainsi un effort plus important que celui exigé par l'Europe. Au menu : assainissement des finances publiques — en commençant, ô surprise, par l'administration fédérale —, saut d'indice socialement corrigé et modération salariale persistante. En résumé, on n'engage quasi plus et on limite les salaires, d'une part via un saut d'index, et d'autre part en limitant au maximum les possibilités d'évolution de carrière, et donc des salaires. Le ton est donné.

Nous aurions pu consacrer l'entièreté de cet U.F. Infos à l'analyse de cette note de politique générale tant il y a à dire à la lecture de celle-ci. En voici un aperçu.

Le contrôle interne et le contrôle de gestion sont amenés à se développer. L'accent est par ailleurs mis sur le respect dû aux contribuables. On voit ici encore tout le respect et la considération que nos responsables politiques éprouvent à l'égard des fonctionnaires des Finances. Ils nous prennent pour une bande de cow-boys au beau milieu du Far West.

On vous l'a déjà écrit en long et en large, les agents sont amenés à devenir des *partenaires économiques* et des *facilitateurs de commerce*. On en vient même désormais à faire appel à des délégués des professions du chiffre, des avocats et au secteur financier pour veiller à l'application des règles fiscales dans le traitement des plaintes des contribuables ! On croit rêver.

Le gouvernement est par ailleurs fier de la réduction de 20 % des effectifs depuis 2006, rythme qui sera maintenu au cours des prochaines années. Et, cerise sur le gâteau, le but du SPF Finances consiste de plus en plus à assurer les tâches essentielles effectives de l'organisation. À la lecture de cette note de politique

générale, il est évident que la lutte contre la fraude n'est plus à l'ordre du jour. On explique d'ailleurs qu'il faudra être plus compréhensif avec la fraude fiscale, les contribuables disposant désormais d'un premier essai de fraude gratuit. Voilà le message envoyé à nos *partenaires économiques* du secteur privé.

**VOUS DEVREZ
VOUS MONTRER
PLUS EFFICACES, PLUS
RAPIDES, PLUS FLEXIBLES,
AVEC MOINS DE MOYENS,
TOUT EN SACHANT QU'IL
FAUT DÉSORMAIS SE
LIMITER À L'ESSENTIEL
COMPTE TENU DU
CONTEXTE ACTUEL...
BREF, LA VIE EST BELLE !**

La politique des rémunérations orientées vers les prestations revient également sur le tapis. La même politique dont le précédent ministre des Finances doutait ouvertement de son efficacité. Mais, si des mesures pour sanctionner le personnel ont déjà été adoptées, notamment via le licenciement après deux évaluations négatives, le ministre en charge de la Fonction publique annonce qu'une nouvelle politique du personnel est en cours en ce qui concerne les *incentives*. Il doit être possible de récompenser les membres du personnel qui font preuve d'un *dévouement exceptionnel*. Donc, on attend de vous que vous soyez plus flexibles, plus efficaces, plus larbins, et si vous n'atteignez pas vos objectifs, ce sera la porte. Il faudra témoigner d'un *dévouement exceptionnel* pour espérer une éventuelle récompense. Par *exceptionnel*, comprenez que cela n'arrivera probablement jamais. Là où

le ministre se fourvoie encore plus, c'est qu'un peu plus loin, il annonce que les règles proposées en matière de motivation et d'évaluation du personnel n'entraîneront en aucun cas un système d'évaluation basé sur la concurrence mutuelle. Et comment fait-on pour déterminer qu'un tel agent a montré plus de dévouement exceptionnel qu'un autre, si ce n'est en les comparant ?

Le gouvernement entend encore rapprocher le statut des fonctionnaires des règles du secteur privé, à travers notamment le licenciement et les crédits-temps. Ici encore, les agents publics auront les mêmes obligations que les employés du secteur privé, mais sans les avantages accordés à ces derniers.

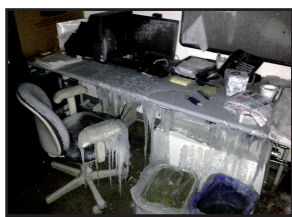
On apprend finalement avec joie que le gouvernement entend revaloriser le rôle du fonctionnaire dans la société, via un trajet menant à une prestation de service maximale pour un coût de fonctionnement optimal et avec une attention particulière accordée au plaisir de travailler et à l'équilibre travail-vie privée des fonctionnaires. Et dans le même temps, en plus de tout ce qui précède, on limite l'accès aux crédits-temps et aux interruptions de carrière. Bref, tout et son contraire !

Au final, les agents du SPF Finances vont donc devoir se montrer plus efficaces, plus rapides, plus flexibles, avec moins de moyens, tout en sachant qu'il faut désormais se limiter à l'essentiel compte tenu du contexte actuel et que, si des sanctions sont prévues, rien n'a été mis en place pour une quelconque récompense. Mais le contrôle fiscal devra se montrer malgré tout efficace.

Si le port ostentatoire de signes reflétant des convictions personnelles est désormais interdit, peut-être serait-il temps pour nos responsables d'imposer le port d'ocillères aux agents !

Gel des recrutements jusque fin mars !

Début septembre, le gouvernement avait instauré un gel des recrutements pour tous les services publics fédéraux, et ce jusque fin 2014. Le 18 décembre, il a prolongé ce gel jusqu'à la fin du premier trimestre 2015.



C'est inacceptable ! Pour rappel :

- les recrutements concernés ne sont que les remplacements partiels d'agents partant à la pension ;
- en cinq ans, le nombre total de fonctionnaires fédéraux a déjà diminué de 6.390 (7,6 %). Pour le seul SPF Finances, cette réduction s'élève à 15 %.

Eh oui, inexplicablement, un département comme les Finances est particulièrement touché par ces mesures ! En cette période où toute rentrée d'argent est primordiale pour l'État, notre gouvernement ne souhaite-t-il pas que les impôts soient perçus ?

Et dire que de nombreux recrutements prévus dans les plans de personnel 2013 et 2014 n'ont pas encore été réalisés ! Ces recrutements risquent de passer à la trappe.

Quant aux engagements futurs, nous craignons le pire. En effet, **UNE RUMEUR S'INSTALLE POUR DIRE QUE LE BLOCAGE TOTAL DES RECRUTEMENTS AU SPF FINANCES CONTINUERAIT EN 2015 !!!**

Étant donné que, chaque année, un bon millier d'agents part à la pension, on imagine aisément les dégâts d'une telle mesure pour notre département et les agents qui resteront.

Moins de personnel, c'est une surcharge de travail, plus de pression, plus de stress pour chacun d'entre vous ! C'est aussi moins de possibilités de retour en province via la mutation... C'est finalement moins de services rendus à la population, moins de lutte contre la fraude...

Plus que jamais, des actions revendiquant un effectif suffisant au SPF Finances s'imposent !



Le personnel de nettoyage victime de ce gel

Faire toujours plus avec moins. On connaît tous la chanson. Celle-ci s'applique également au personnel de nettoyage.

Alors que le service P&O avait organisé une campagne d'affichage en vue du recrutement de collaborateurs de nettoyage, un courriel daté du 11 décembre a annoncé que le gel des recrutements s'appliquait également aux techniciens de surface. Plus aucun engagement possible en 2014 ! *Dura lex sed lex !*

En revanche, dans le même courriel, il est précisé que des extensions de contrats sont possibles, à condition notamment de tenir compte de la surface à nettoyer et de la norme de nettoyage... **au moins 200 m²/h !**

À titre de comparaison, une entreprise de recherche de fournisseurs pour les professionnels précise dans sa foire aux questions qu'en ce qui concerne le nettoyage des locaux, *s'il faut nettoyer et laver les sols, une personne peut s'occuper de 60 à 70 m² par heure. De la même façon, pour les sanitaires, comptez 40 à 80 m² par personne et par heure.*

Les bureaux du personnel des Finances doivent-ils faire l'objet de trois fois moins d'attention que ceux de nos *partenaires* du privé ?

Ou peut-être que nos *Supermen* et *Wonderwomen* d'entretien sont censés pouvoir travailler trois fois plus vite que ceux d'une entreprise privée ? Rappelons que ces agents sont essentiels dans le fonctionnement de notre département et qu'ils ne reçoivent que des contrats précaires.

Encore une fois, nous ne demandons qu'une chose : LE RESPECT. Autant pour le personnel de nettoyage que pour les agents, qui sont en droit de travailler et recevoir le public dans des bureaux dignes d'une Administration qui se veut moderne.

28 Europe



ABATTRE LES BARRIÈRES : VERS L'ÉGALITÉ DES SEXES AU TRAVAIL

Le 11 décembre, la CESI (*Confédération Européenne des Syndicats Indépendants*) et UNITEE (*New European Business Confederation*) ont organisé une conférence sur le thème *Abattre les barrières : vers l'égalité des sexes au travail*. Le but était d'examiner ce qui pourrait être fait au niveau de l'Union européenne pour favoriser l'égalité des sexes au travail.

Comment les PME peuvent-elles assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que des conditions de travail flexibles, facteurs clés pour attirer les femmes au travail ? Les quotas font-ils partie de la solution ? L'Europe est-elle sur la bonne voie pour combler le fossé entre les salaires des hommes et ceux des femmes ? Pour en parler, UNITEE et la CESI ont réuni des conférenciers spécialistes du sujet.

Le débat a été ouvert par Viviane Teitelbaum, présidente du *Lobby européen des femmes (LEF)*. Elle a décrit le rôle et le travail de ce lobby dans la lutte en faveur de l'égalité des sexes au travail. Le LEF réclame l'introduction de quotas et la mise en place d'une législation incluant une procédure de sanctions, afin de réaliser de réels progrès vers l'égalité des sexes au travail.

Le débat ne devrait pas se limiter à l'égalité des sexes, a déclaré Kerstin Born-Sirkel, directrice du Centre d'études politiques européennes, en soulignant que la diversité au travail dans son ensemble est importante. Elle a appelé le secteur public à donner l'exemple, à commencer par la Commission européenne, qui ne compte actuellement que 9 femmes parmi ses 28 commissaires.

Que peuvent faire les syndicats pour aider ?, a demandé Philippe Keraudren, chef de l'unité Sociétés réflexives, DG Recherche et Innovation de la Commission européenne, et vice-président de U4U. Il a décrit les dures réalités auxquelles sont confrontés les syndicats qui, pour la plupart à dominante masculine, ne sont pas le meilleur

exemple qui soit. Il a poursuivi en disant que le dialogue social devrait être un outil efficace pour encourager l'égalité des sexes.

S'appuyant sur son expérience de la population active irlandaise, Fiona O'Malley, cadre supérieur dans le secteur financier, a déclaré que l'un des plus grands obstacles pour les femmes au travail est la prise en charge des enfants. En Irlande, le coût des systèmes de garde d'enfants est équivalent au remboursement d'un prêt hypothécaire, ce qui les rend inabordables.

Arnd Beckers, conseiller politique de la CESI, a décrit le travail réalisé en 2014 par la commission spécialisée de la CESI relative aux droits de la femme et à l'égalité des sexes, un travail axé sur l'écart de rémunération entre les sexes, les femmes occupant des positions de leadership et les obstacles structurels relatifs à l'égalité des sexes au travail. Il a fait valoir que les femmes s'en sortent mieux dans le secteur public, non seulement en termes de représentation, mais également de conditions de travail.

Pour clôturer les débats, Klaus Heeger, secrétaire général de la CESI, a souligné que tout le monde s'accorde pour dire que des progrès en matière d'égalité des sexes sont indispensables. Malheureusement, alors qu'en 2013, l'Autriche a émis des recommandations sur l'écart de rémunération entre les sexes, les recommandations de 2014 ne le mentionnent pas. L'UE ne constitue pas un bon exemple dans ce domaine et devrait mettre des changements en place afin d'y remédier.



Grand bravo à nos collègues français de Solidaires !

L'UNSP adresse toutes ses félicitations à nos collègues syndicalistes français de Solidaires pour leurs magnifiques résultats lors des élections sociales organisées en décembre dernier.

Solidaires Finances est, par exemple, devenue la première organisation syndicale aux ministères économiques et financiers avec 28,44 % des voix.

De tels résultats démontrent l'importance du syndicalisme indépendant, de lutte et de proximité.

Election au Comité Technique Ministériel
4 décembre 2014

VOTEZ Solidaires
LE SYNDICALISME DÉMOCRATIQUE

Vous avez décidé !
Solidaires Finances

1ère organisation syndicale à Bercy !

Solidaires Finances : 28,44 % des voix
Solidaires Santé : 15,17 % des voix
Solidaires Justice : 12,47 % des voix
Solidaires Travail : 10,84 % des voix
Solidaires : 10,84 % des voix

bla bla bla bla bla bla ILS L'ONT DIT

En bref, la revue de presse des dernières semaines...

Le ministre des Finances a confirmé que 5.000 rulings avaient été attribués depuis 2005, dont 60 concernant le système controversé d'excess profit ruling.

Johan Van Overtveldt ne compte pas communiquer le contenu de ces accords fiscaux secrets. Et il n'a pas répondu à propos du montant d'impôt évité par les soixante multinationales concernées. En revanche, il répondra favorablement aux demandes d'informations des services fiscaux étrangers.

Créé en 2004, l'excess profit ruling permet aux filiales belges d'une multinationale de retirer de leur base imposable les profits générés grâce à l'appartenance à un groupe.

La Libre, 12/12/2014

Ces 60 multinationales auraient-elles réellement quitté le sol belge en cas d'imposition normale ? Bien sûr que non. Mais il est tellement plus facile de prévoir un saut d'index, de réduire les pensions et de s'attaquer aux allocations des personnes en difficulté.

Sans les entreprises, nous n'avons pas les moyens de financer la solidarité.

Charles Michel, trends.be, 5/12/2014

Sans les impôts des entreprises, on ne trouvera pas non plus les moyens de financer cette solidarité. Mais vu qu'on va finalement la financer via des impôts sur le travail, voire un relèvement de la

TVA, et donc à nouveau une

charge à assumer par les citoyens, il est vrai qu'on

n'en aura

peut-être pas besoin,

de cet impôt

des sociétés. Autant

continuer à conclure des

rulings...



Nous avons l'impression que la population est d'accord avec le saut d'index, d'accord de donner au total 2,6 milliards d'euros.

Kris Peeters dans La Libre, 20/12/2014



M. Peeters était-il confiné dans un igloo au fin fond de l'Arctique le 15 décembre et les semaines qui l'ont précédé ?

Cette déclaration intervenant quelques jours après la journée de grève nationale et à peine un mois après la manifestation nationale qui a rassemblé 120.000 personnes dans les rues de Bruxelles pose en tout cas la question de savoir d'où monsieur Peeters tient ses sources.

Les bâtiments de l'État fédéral sont tout sauf bien gérés, selon un rapport de la Cour des comptes consacré à la Régie des bâtiments, qui gère 1.289 propriétés pour un total de 7,58 millions de m².

Dans son rapport, la Cour des comptes donne des exemples d'études ou de travaux parfaitement inutiles. Dans de nombreux dossiers, personne à la Régie n'était en mesure de dire pourquoi certains projets avaient pris des années de retard. Quant à la banque de données de la Régie, elle est incomplète et personne ne sait à quelles activités certains bâtiments utilisés depuis longtemps sont consacrés, écrit la Cour.

L'Écho, 26/12/2014

Et on viendra encore nous expliquer pourquoi il était utile de vendre des bâtiments pour ensuite les prendre en location à prix d'or à des entreprises privées. Peut-être aurait-il été préférable de commencer par gérer ces biens en bon père de famille ?

Notre ancien ministre (devenu ministre des Affaires étrangères) avait pourtant promis de remettre de l'ordre... Évaluation insuffisante ?



NOUS AVONS INTERPELLÉ L'AUTORITÉ

Bonus de 3 h 48 le 5 janvier pour les agents de Fedorest

Mi-décembre, nous avons interrogé le président du Comité de direction (en tant que président du CCB Fedorest) pour lui demander que le bonus de 3 h 48 soit également accordé au personnel de Fedorest le 5 janvier, afin de permettre à ces agents volontaires et motivés de profiter eux aussi d'une rentrée dans la convivialité.

Malheureusement, aucune réponse ne nous est parvenue.

Potential leader

Le 19 décembre, nous avons interrogé le directeur P&O à propos du nouveau trajet *Potential Leader* et de ses implications. Nous lui avons demandé ce qui est prévu pour

les fonctions A3 des filières *techniques*. L'UNSP trouverait regrettable qu'à l'heure actuelle, une accélération de carrière ne soit possible que pour les fonctions dirigeantes.

Nous nous étonnons également, en cette période d'économies, qu'un *team-building* résidentiel de 2 jours soit prévu pour les 24 agents sélectionnés.

Nous attendons toujours la réponse à ce courrier.

Objectifs de l'évaluation à l'AgFisc

Des rumeurs persistantes nous revenant selon lesquelles, en matière de contrôles, des objectifs de régularisation moyenne par dossier feront partie des objectifs individuels du second cycle d'évaluation, nous avons interrogé l'administrateur général de la Fiscalité.

En effet, l'UNSP ne pourrait accepter ce critère. Activer ce type d'objectifs risque très rapidement d'amener à des dérives à l'égard des contribuables, mais également au niveau de l'évaluation de l'agent, car les dossiers qui lui sont attribués ne dépendent nullement de son choix.

Voici la réponse rapide du manager qui nous rassure : *Il n'entre pas dans les intentions de l'AgFisc en 2015, en matière de contrôle, de fixer des objectifs de régularisation moyenne par dossier qui feraient partie des objectifs individuels. Des KPI existent cependant déjà depuis plusieurs années, fixant des objectifs à atteindre par service en matière de pourcentage de dossiers qui débouchent sur une rectification dans le cadre des dossiers choisis par les services. Mais, là non plus, il ne s'agit pas d'objectifs de régularisation moyenne par dossier.*

Quid des courriers envoyés précédemment ?

Début décembre, nous avons interrogé le directeur P&O quant à la **date d'envoi de la notification officielle** aux agents de leur affectation lors de l'opérationnalisation du **basculément 3** (lire à ce sujet la news en page 15).

En décembre, nous avons également interpellé le directeur P&O pour connaître son point de vue sur le fait que certains chefs imposent à leurs agents un **team building payant avec sanction** lors de l'évaluation en cas de non-participation.

Le 27 novembre, l'UNSP a demandé au directeur P&O le détail des résultats du **sondage Êtes-vous heureux au travail ?**

1 MOIS ET DEMI APRÈS, NOUS ATTENDONS TOUJOURS SA RÉPONSE À CES 3 COURRIERS.



Le 9 septembre, l'UNSP a demandé au directeur P&O une actualisation des tableaux fournis par l'Autorité en matière de **plan de personnel** et notamment un **état des lieux des recrutements réalisés**.

PLUS DE 4 MOIS PLUS TARD, MALGRÉ L'ENVOI D'UN RAPPEL, NOUS N'AVONS TOUJOURS PAS REÇU CES TABLEAUX !

Le 23 juillet, l'UNSP a interpellé le président du Comité de direction à propos de la **formation Process 20 à l'AGFisc**.

APRÈS PLUS DE 5 MOIS, TOUJOURS AUCUNE RÉPONSE.

Le 4 juin, l'UNSP a interpellé le président du Comité de direction afin de ressaisir l'organe compétent concernant la **formation des agents au sein du SPF Finances**.

7 MOIS DEPUIS NOTRE ENVOI ET TOUJOURS RIEN !

Un petit tableau d'évaluation selon la méthode de la Chambre des représentants :

Interpellations 2014 sans réponse	+ d'1 mois	+ de 3 mois	Perdus pour la nation
Président du COMDIR	1	-	2
Directeur P&O	4	1	-

Y en a un peu plus, je vous le mets ?

ZAPPING



ATTENTION

Les notifications de vos nouvelles affectations arrivent !

C'est donc le moment de vérifier si celle-ci a été réalisée conformément à la législation. En effet, en cas de contestation, le délai commence à courir.

Voici les services qui ont déjà dû recevoir ces notifications : les services centraux et des recherches à l'AgFisc, les services centraux et regiomanagers à l'AgDA, les services de la sécurité juridique à l'AgDP ainsi que les teams perception et centres régionaux de perception à l'AgPR.

Peu d'informations ont été transmises aux organisations syndicales.

Mais il paraît que les entités concernées ont réalisé différentes actions de communication destinées aux agents et à leurs chefs...

Nous regrettons que les envois soient réalisés uniquement par courriel, alors que, par le passé, de nombreux courriers insignifiants ont été envoyés au domicile des agents.

De plus, il était impossible d'accéder au lien envoyé par l'Autorité. Encore un couac dû à la précipitation, alors que l'UNSP avait rappelé cette demande dès le 1^{er} décembre.



Jour de compensation – horaire variable

Pour rappel, un jour de congé de compensation a été accordé annuellement aux agents concernés par la réforme de l'horaire variable (suite à la perte de divers avantages).

Ce jour est donc bien d'application en 2015 pour les agents concernés.

Attention : il n'est pas reportable et doit être pris dans l'année.

En conséquence, nous vous conseillons de le prendre en priorité (avant les jours de congé de vacances). N'hésitez pas à le faire savoir à vos collègues.

Pour rappel, pour le prendre, il convient de vous connecter dans [My P&O](#), [Self Service](#), [Introduction demande](#) et de sélectionner **02 – Congés exceptionnels** et **BD – Jour de compensation**.



Vous avez travaillé entre le 29 et le 31 décembre...

Si vous avez travaillé entre le 29 et le 31 décembre, vous recevrez en contrepartie un nombre équivalent de jours de compensation.

Ceux-ci peuvent être pris sous les mêmes conditions que les jours de congé de vacances annuelles.



Pour les demander, il convient de vous connecter dans [My P&O](#), [Self Service](#), [Introduction demande](#) et de sélectionner **01 – Absences de service** puis **NB-Compensation pour des prestations entre Noël et Nouvel An**.

NOUS SOMMES CHARLIE

Jamais une année n'aura démarré de manière aussi abjecte que 2015. Le massacre qui a décimé ce 7 janvier la rédaction de *Charlie Hebdo* a définitivement marqué nos esprits.

Il aurait été bien plus facile, je vous l'assure, de vous parler comme d'habitude des réformes en cours ou des inepties de nos responsables, le tout sous forme d'humour par la plume du sempiternel Raalditout. Mais tout cela paraît parfaitement futile par rapport à l'horreur à laquelle nous sommes confrontés.

Tout en sachant que rien de ce que l'on pourra écrire n'atténuera leur douleur, l'UNSP tient malgré tout à témoigner son soutien et sa solidarité à toutes les victimes de ces attentats, à leurs familles et leurs proches. Nous condamnons fermement cette atrocité qui touche à ce que nous avons tous de plus précieux, notre liberté d'expression, droit fondamental et essentiel de toute démocratie.

Face à cet évènement, nous ne sommes finalement que de simples citoyens. Nous ne sommes ni journalistes ni caricaturistes. Nous sommes bien loin des combats entrepris par *Charlie Hebdo* pour lutter contre le racisme, l'intégrisme, les politiques absurdes, les discriminations et la bêtise humaine en général. Mais en tant qu'organisation syndicale, nous avons décidé de nous battre, à notre niveau, pour défendre les droits des agents. Et pour ce faire, s'il y a bien un élément indispensable dans cette entreprise, c'est bel et bien la liberté d'expression.

Heureusement, nous ne sommes pas menacés. S'il faut reconnaître une qualité à nos responsables, cibles de notre combat, c'est qu'à aucun moment nous ne subissons de pression quelconque visant à nous faire taire. Nous avons la chance, il faut en être bien conscient, de vivre dans un pays où le dialogue social est permis et où le principe de liberté d'expression est reconnu et respecté, y compris au sein de notre département.

Nous sommes Charlie. Ces hommes et femmes qui sont morts pour avoir défendu une cause profondément humaniste ne doivent pas l'être pour rien. Ils doivent nous inspirer et nous servir de modèles dans la persévérance qu'ils ont affichée en continuant à se battre contre vents et marées pour cette cause, dans l'indifférence presque générale, en dépit de toutes les actions judiciaires et menaces dont ils ont fait l'objet. Parce qu'ils savaient que leur cause était juste. L'UNSP continuera à lutter pour le respect de tous les agents. Sans exception. Et ce qui est arrivé ne fera que renforcer notre envie de nous battre pour vous.

L'équipe de l'UNSP



Je préfère mourir debout que vivre à genoux.

Charb

