

U.F. INFOS

JUIN 2016

Votre mensuel du syndicat **UNSP** Secteur Finances



DES PORTES S'OUVRENT...

SOMMAIRE

DOSSIER SPÉCIAL POINT DE LA SITUATION



FLASH-BACK

4

5 RECRUTEMENT
FERMETURE
D'IMPLANTATIONS



MUTATION
MUTATION D'OFFICE

6

7 DOUANES :
PENSION, SHIFTS,
PRIME DE RISQUE



AGENTS LÉSÉS
LORS DU
BASCULEMENT 2

8

9 LE POINT DANS
D'AUTRES
DOSSIERS



REVUE DE PRESSE

10 Actions au SPF Finances

ACTUALITÉS PARLEMENTAIRES

11 Le ministre interpellé en
Commission des Finances

SPF FINANCES

12 Hypothèques, plan de personnel,
teambuilding

EUROPE

13 Traité transatlantique

BRÈVES

14 Contrôle pour maladie, horaire
variable

15 Indemnité kilométrique, guide ISOC,
brochure Indemnités...

RAALDITOUT

16 Des raisons de se plaindre



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

Jean-Michel Angelozzi – Virginie Bulthez

Philippe Dumont – Françoise Job

Nathalie Lekeux – Jean-Sébastien Noville

Myriam Tomiello – Cathy Verschraegen

Emmanuel Zamariola

Crédits photographiques

www.epictura.fr



Des portes s'ouvrent...

Diminution du personnel, fermeture d'implantations, augmentation de la charge de travail et du stress, détérioration des conditions de travail...

Dégradation du service offert à la population et difficulté de lutter efficacement contre la fraude fiscale...

Attaques permanentes contre la Fonction publique et le statut...

Ces refrains sont connus. Nous les avons répétés au ministre des Finances le 23 mai.

Il nous a affirmé être à l'écoute de nos revendications... Deux jours plus tard, la presse annonçait 138 millions de nouvelles économies au SPF Finances !

La reprise du mouvement était alors la seule alternative : l'UNSP a interpellé le ministre lors de la Commission des Finances et du Budget, et des actions ont été organisées devant différentes implantations du SPF Finances.

Sous la pression de ces actions, le ministre semble avoir revu sa copie et ouvrir certaines portes qui étaient fermées à double tour jusqu'alors. Quelques exemples :

- Il propose des recrutements supplémentaires (pour les services de contrôle et pour les shifts).
- La mutation classique devrait à nouveau être accessible pour de nombreux agents.
- Pour les douaniers, des avancées sont constatées dans différents dossiers : service actif, prime de risque, sortie des shifts, équipements.
- Des bureaux multiservices sont envisagés dans les zones rurales désertées par le SPF Finances.

Bien sûr, c'est loin d'être suffisant. De nombreuses autres améliorations seraient nécessaires pour que notre SPF fonctionne de manière optimale.

Néanmoins, par rapport à la situation initiale, ces avancées sont importantes.

De plus, avec ce gouvernement loin d'être favorable à la Fonction publique, toute avancée, aussi minime soit-elle, est difficile à obtenir. Dans le contexte actuel, il faut malheureusement savoir avancer petit à petit.

Bien sûr, rien n'est encore concret. Le ministre a fait des promesses, des déclarations d'intention.

Il faut les transformer en actes !

Pour cela, de nombreuses réunions seront organisées avec le président du Comité de direction et les différents managers.

La balle est maintenant dans leur camp. À eux d'en faire bon usage... À eux de faire en sorte que, suite à ces réunions, les portes qui se sont entrouvertes ne se referment pas brusquement et que ce qui se trouve derrière ces portes soit acceptable !

Ce n'est qu'en septembre ou en octobre, que nous saurons si c'est le cas.

Dans la négative, il est évident que la mobilisation et les actions de protestation devraient reprendre.

À bon entendeur...

En attendant, nous vous souhaitons d'excellentes vacances !



Flash-back

Avant de faire le point sur l'évolution des dossiers importants, un petit retour en arrière.

1. AG du personnel

Lors des assemblées générales organisées en février et mars, le personnel avait clairement exprimé son mécontentement.

Vous aviez réclamé des actions, des actions de zèle, des actions bureaux fermés en insistant sur l'importance du mois de juin et de la période de rentrée des déclarations fiscales.

Vu l'impasse dans les négociations et l'absence récurrente du ministre, les actions ont été lancées.

2. La Douane lance le mouvement

Tout d'abord par les douaniers, avec des actions de zèle à Gosselies et Bierset (plusieurs jours).

3. Première rencontre avec le ministre des Finances

La réaction de l'Autorité ne s'est pas fait attendre : un planning de réunions a été fixé, et un rendez-vous avec le ministre des Finances a eu lieu le 23 mai.

Lors de cette réunion, le ministre des Finances a affirmé être à l'écoute de nos revendications...

... mais deux jours plus tard, la presse annonçait de nouvelles économies au SPF Finances pour un montant de 138 millions d'euros !

Ces économies ont été décidées avant notre rencontre avec le ministre, et il n'a même pas daigné en parler aux organisations syndicales.

4. L'UNSP se rend au Parlement

Face à cette situation, il importait de mettre la pression sur le ministre et de lui faire comprendre que les agents du SPF Finances n'allaient pas se laisser faire.

L'UNSP a dès lors diffusé différents communiqués de presse, pour insister sur le malaise existant au sein du personnel du SPF Finances et sur l'importance de notre département.



Notre communiqué de presse intitulé « Faire des économies au SPF Finances, c'est se tirer une balle dans le pied » expliquait notamment qu'en faisant des économies au SPF Finances, le gouvernement se prive tout simplement de milliards d'euros qui permettraient notamment de résoudre les conflits sociaux actuels, mais également de soutenir les citoyens et les entreprises de notre pays. Ce communiqué précisait également que l'UNSP – Secteur Finances le ferait savoir très prochainement au ministre par une action symbolique.

En effet, le 1^{er} juin, l'UNSP – Secteur Finances a été à la « rencontre » du ministre lors de la Commission des Finances et du Budget du Parlement.

Nous avons interrompu cette Commission et avons montré différents tracts au ministre, tels que « SPF Finances en colère » ; « Recruter au SPF Finances, c'est récupérer des milliards d'euros nécessaires pour investir dans les services publics, pour aider les citoyens et les entreprises, pour équilibrer le budget » ou « Monsieur le Ministre, n'oubliez pas votre département et ses agents. Ils méritent plus de respect ! »

5. Différentes actions organisées en juin

Comme demandé par le personnel, différentes actions ont été organisées en juin : à Waremme, Aywaille, Namur, Ottignies, Ciney, Charleroi, Gand, Vielsalm, Saint-Hubert, Dinant, Liège... Ces actions ont pris différentes formes : actions à « bureaux fermés », actions de zèle et actions de sensibilisation.

6. Une nouvelle rencontre avec le ministre

Suite à ces actions, les réunions se sont enchaînées avec l'Autorité, et nous avons reçu de premières propositions du ministre des Finances le 20 juin. Dès le lendemain, une réunion avec le ministre était organisée.

Suite à vos actions, les managers et le ministre ont ouvert certaines portes qui semblaient jusque-là fermées à double tour.

Voici le point de la situation dans certains dossiers importants :

Attention, les négociations en cours avec le président du Comité de direction et le ministre des Finances ne concernent que les dossiers spécifiques au SPF Finances et pas les dossiers Fonction publique (réforme des pensions, possibilités de départ anticipé, absences pour maladie...). Ces dossiers ne sont dès lors pas évoqués dans les pages suivantes.



Recrutement

Inutile de rappeler que le personnel ne cesse de diminuer au SPF Finances.

Or cette réduction du personnel est la source des principaux maux que le SPF Finances et ses agents connaissent actuellement :

- la centralisation (les managers affirment d'ailleurs que le plan d'infrastructure 2018 se fonde sur l'insuffisance de personnel pour remplir tous les bâtiments actuels) ;
- la diminution des contrôles fiscaux ;
- l'augmentation de la charge de travail, du stress, et la dégradation des conditions de travail...

Malgré cela, le plan de personnel 2016 prévoit de nouvelles réductions linéaires et aveugles du personnel : 2 % en 2016 et 2 % supplémentaires en 2017 sur l'enveloppe du personnel du SPF Finances.

Revendication de l'UNSP

Un recrutement important au SPF Finances et, au minimum, le remplacement de chaque agent qui part à la pension, afin de permettre au SPF Finances de remplir ses missions de service public et de lutte contre la fraude.

Proposition du ministre suite aux actions

Le ministre des Finances est prêt à défendre le remplacement 1/1 pour les fonctions de contrôle.

Pour les shifts des services des Douanes, un remplacement de 1/1 sera prévu pour les fonctions 7/24.

Notre réaction

Le ministre semble avoir lu le communiqué de presse de l'UNSP.

Ce n'est certes pas suffisant, pas parfait, mais si cela devait se concrétiser, ce serait une belle avancée...

Attention toutefois : nous allons veiller à ce que cette promesse se concrétise et à ce qu'il s'agisse bien d'un budget et de recrutements supplémentaires.

Lors de la présentation du plan de personnel, l'UNSP a demandé que cette proposition soit chiffrée en termes de recrutements.



Fermeture de nombreuses implantations

Depuis des années, le SPF Finances ne cesse de fermer des bureaux !

En 8 ans, les services du SPF Finances auront quitté 112 villes, et 284 implantations auront été fermées (il n'en restera que 172).

Précédemment, le SPF Finances possédait même 650 implantations. De 650 à 172, cela représente une diminution de 74 % !!!

Revendication de l'UNSP

Le maintien d'implantations dans tout le pays et notamment dans les zones rurales, où les citoyens doivent pouvoir accéder aux services de base auxquels ils contribuent financièrement comme tout un chacun. Des implantations multiservices peuvent répondre à cette demande.

Proposition du ministre suite aux actions

Malheureusement, le ministre ne propose aucun changement dans le plan d'infrastructure 2018.

Il y a toutefois une ouverture. Suite à une proposition de l'UNSP, des bureaux satellites ou bureaux multiservices pourraient être envisagés en compensation de la fermeture de bureaux en zone rurale.

Notre réaction

Dans certaines zones rurales, il n'y aura plus aucun bureau du SPF Finances. C'est inadmissible.

Malheureusement, ni les managers ni le ministre ne semblent faire du service à la population une priorité.

Seule une intervention forte du monde politique local pourrait faire changer la donne...

Différentes pétitions pour le maintien de services sont disponibles via notre site internet.

Comme alternative, l'UNSP a proposé l'ouverture dans ces zones de bureaux polyvalents, où les différents services recevant le public seraient présents. L'autorité semble ouverte à cette proposition.



Mutation

Pour rappel, l'Autorité veut la fin de la mutation objective et transparente sur base de l'ancienneté.

Le Comité de direction préfère actuellement organiser des entretiens de type jobs@fin plutôt que de relancer la mutation classique.

À l'heure où notre département doit gérer la pénurie de personnel, ajouter de longues et fastidieuses procédures d'attribution des postes est incompréhensible.

Pourtant, les agents accordent beaucoup d'importance aux possibilités de mutation.

La preuve : suite à l'initiative du front commun syndical, en quelques jours, vous avez été plus de 1 000 à envoyer un formulaire de demande de mutation.

Ces formulaires ont été remis officiellement au ministre ce lundi 23 mai.

Revendication de l'UNSP

- Pour toutes les fonctions génériques (la majorité des fonctions), l'utilisation des règles classiques (ancienneté – sans test ni jury).
- Pour les fonctions spécifiques, la possibilité d'utiliser une sélection (test et/ou jury).
- La définition de l'ensemble des fonctions spécifiques lors de négociations.
- L'organisation régulière de mouvement de mutations (minimum deux fois par an).

- La possibilité pour les agents de la classe A3 de participer à ces mouvements de mutations.
- La mise en place d'un mécanisme identique pour les agents contractuels (... après un statutaire).
- La mise en place d'une cellule de redéploiement (pouvant être sollicitée par les agents).

Proposition du ministre suite aux actions

Voici les principes exposés dans la proposition du ministre :

- à partir de la classe A3, les fonctions seront attribuées par mobilité interne (là, malheureusement, pas de changement par rapport à la situation actuelle) ;
- pour les fonctions des classes A2 et A1 et des niveaux B, C et D, les règles suivantes seront d'application :
 - pour les fonctions génériques sans exigences de fonction particulières, les candidats sont classés selon l'ancienneté (sans test ni jury) ;
 - pour les fonctions génériques avec des exigences de fonction déterminées (comme x années d'expérience dans une administration ou dans un domaine précis), les candidats qui satisfont à ces exigences de fonction sont classés selon l'ancienneté (sans test ni jury) ;
 - les fonctions spécifiques sont attribuées par mobilité interne (test et/ou jury).

Une concertation est prévue avec les administrateurs généraux afin de définir les fonctions génériques.

L'Autorité semble également ouverte à la mise en place d'une cellule de redéploiement.

Notre réaction

Dans ce dossier, suite aux actions, le ministre a clairement ouvert la porte.

Toutefois, sa proposition doit encore être adaptée : les fonctions génériques doivent être la règle, et les fonctions spécifiques l'exception. Ce sont donc les fonctions spécifiques qu'il convient de définir avec les administrateurs généraux (et non les fonctions génériques).

Deux administrateurs généraux sont déjà venus brièvement à notre rencontre : ceux de l'AG Perception et Recouvrement et de l'AG Fiscalité. Ils semblent ouverts à nos demandes. L'administrateur général de la Perception ayant même affirmé que les fonctions génériques devaient représenter 90 % des postes.

Ces réunions avec les administrateurs seront primordiales...

Nous regrettons en outre que les A3 restent exclus du système, notamment pour les fonctions d'experts.

Quant aux possibilités pour les contractuels, cela reste à définir.

Nous insisterons également sur la mise en place d'une cellule de redéploiement, permettant de régler différents problèmes rencontrés par les agents.



Mutation d'office

Selon le texte en vigueur, le président du Comité de direction peut MUTER D'OFFICE un agent vers un service établi dans une autre résidence administrative dans les cas suivants :

- 1 ° lorsque le service pour lequel l'agent a été désigné déménage dans une autre résidence administrative ;
- 2 ° lorsque le service pour lequel l'agent a été désigné est supprimé et qu'un ou plusieurs services situé(s) dans une autre résidence administrative reprennent partiellement ou totalement les compétences matérielles et territoriales ;
- 3 ° lorsqu'un ou plusieurs services situé(s) dans une autre résidence administrative reprennent partiellement les compétences matérielles et/ou territoriales du service pour lequel l'agent a été désigné ;
- 4 ° lorsque la charge de travail du service

diminue par rapport au nombre de membres du personnel.

Et cela SANS AUCUNE MESURE D'ACCOMPAGNEMENT.

Revendication de l'UNSP

L'adaptation de l'article 50 du règlement organique, régissant la mutation d'office, et la fixation de compensations importantes et de mesures d'accompagnement humaines en cas de mutation non volontaire (par exemple : fermeture de bureau, de service...).

Proposition du ministre suite aux actions

Lorsqu'un service déménage (soit suite à une décision en matière d'implantation des bâtiments, soit suite à un regroupement des services), le membre du personnel suit

en principe son service.

Toutefois, une solution sera recherchée lorsque, suite à la mutation dans la nouvelle résidence, le trajet domicile – lieu de travail quotidien est allongé de plus de 50 km OU si le temps d'un trajet entre le domicile et le lieu de travail est augmenté d'une heure ou plus OU si le temps de déplacement quotidien dépasse 3 heures.

L'Autorité s'engage également à faire preuve de souplesse (comme lors du basculement 3 en matière de télétravail, de travail en bureau satellite...).

Notre réaction

Il s'agit également d'une belle avancée, mais, dans ce dossier, c'est surtout une gestion humaine et respectueuse des agents qui est nécessaire. Et là, nous avons nos doutes...

Pension – tantièmes préférentiels

Aucun des ministres compétents n'a répondu à nos différents courriers concernant le dossier « des tantièmes préférentiels » pour les douaniers. Cela n'augurait rien de bon.

Revendication de l'UNSP

La reconnaissance de la pénibilité du métier (service actif) pour l'ensemble des douaniers de terrain (effet rétroactif pour les agents en activité de service).

Proposition du ministre suite aux actions

Une concertation sera entamée au sein du comité de secteur pour préparer une proposition relative à la prise en compte de certaines missions de l'administration générale des Douanes et Accises en tant que « métiers lourds » pour le calcul de la pension de retraite.

Notre réaction

Dans ce dossier, certains agents attendent une solution depuis... 1993 !

Sous l'impulsion du nouvel administrateur général des Douanes, nous avons déjà reçu de premiers textes. Et ils vont dans le bon sens. Des adaptations sont toutefois nécessaires, notamment en matière de rétroactivité.

Espérons que cela avance !

Douanes – shifts

Actuellement, malgré les promesses faites par l'ancien administrateur général des Douanes lors du lancement des shifts, aucune possibilité n'est offerte aux agents travaillant en shift de sortir de ce système.

Revendication de l'UNSP

La possibilité pour les agents travaillant actuellement en shift de pouvoir sortir de ce travail en shift, comme cela avait été promis initialement par l'Autorité.

Proposition du ministre suite aux actions

Au plus tard en septembre, une proposition sera soumise à la discussion afin d'établir des règles permettant aux agents qui ont été affectés dans des services de shift d'être désignés dans d'autres services.

Notre réaction

Encore un dossier qui semble avancer grâce à une impulsion pragmatique du nouvel administrateur des Douanes !

Douanes – prime de risque

Dans le cadre de la reconversion de primes supprimées et de la modernisation des primes et indemnités, l'UNSP a demandé une prime de risque pour de nombreux douaniers.

Mais, malgré l'accord des différents responsables, ce dossier est dans l'impasse suite à un avis négatif de l'inspecteur des Finances.

Revendication de l'UNSP

Une prime de risque pour de nombreux douaniers, comme leurs collègues de la Police et de l'Armée (reconversion des primes supprimées).

Proposition du ministre suite aux actions

Le dossier relatif à l'allocation pour port d'arme fait l'objet d'un recours auprès de la ministre du Budget dans le cadre du contrôle administratif et budgétaire.

En cas de décision négative de la ministre du Budget, le ministre des Finances introduira un recours au Conseil des ministres.

Notre réaction

Nous attendons avec impatience la concrétisation de ce dossier.



Agents lésés lors du basculement dans les nouvelles carrières

Lors du basculement 2, des agents ont été lésés par rapport à leurs collègues de la Fonction publique.

L'UNSP a demandé à différentes reprises aux responsables et ministres compétents de résoudre cette injustice.

Malheureusement, sans qu'aucune solution ne soit adoptée.

Revendication de l'UNSP

Une solution respectueuse des agents lésés lors du basculement dans les nouvelles carrières.

Proposition du ministre suite aux actions

Le coût budgétaire des adaptations demandées est estimé à environ 5 millions d'euros.

Un dossier sera introduit auprès de l'Inspection des Finances afin que ce coût ne soit pas imputé sur l'enveloppe de recrutement, mais mis à charge des crédits de personnel sous-utilisés.

En cas d'avis négatif, un recours sera introduit auprès de la ministre du Budget.

Notre réaction

Enfin la solution ?

Conclusion

Le ministre ouvre de nombreuses portes :

- Recrutement (1 pour 1 pour les fonctions de contrôle, 1 pour 1 pour les shifts)
- De nombreuses avancées en matière de mutation
- Plus de souplesse en matière de mutation d'office
- Pension : négociation en cours concernant la reconnaissance de la pénibilité du métier des douaniers (tantième préférentiel)
- Douane : possibilité de sortir des shifts
- Douane : prime de risque
- Recherche d'une solution pour une anomalie dans le basculement nouvelle carrière
- Cellule de « redéploiement » (cellule de réorientation professionnelle)
- Des bureaux satellites ou bureaux multiservices pourraient être envisagés en compensation de la fermeture de bureaux en zone rurale.

Certes, ces propositions ne sont pas la solution rêvée. Nous aurions espéré obtenir beaucoup plus. Malheureusement, les politiques menées par les derniers gouvernements mettent à rude épreuve la Fonction publique, qui est à chaque fois au cœur de la tempête lorsqu'il convient de faire des économies.

Et comme le SPF Finances veut toujours être le meilleur élève et laver plus blanc que blanc, notre département souffre, et les agents sont les premières victimes.

Néanmoins, ces dossiers importants semblent avancer dans la bonne direction.

Par rapport à la situation initiale (qui serait devenue permanente sans les actions organisées), les avancées sont conséquentes.

Mais tout cela reste actuellement à l'état de promesse... Nous n'avons toujours rien en main.

De plus, des délais doivent être ajoutés pour s'assurer des réalisations.

De nombreuses réunions seront encore organisées. Aux managers de suivre l'impulsion donnée par le ministre et le président du Comité de direction.

De plus, les promesses du ministre doivent se concrétiser par des actes.

Nous jugerons en septembre/octobre de l'état d'avancement de la concrétisation des promesses du ministre et de l'écoute des managers.

Sans évolution positive, de nouvelles actions devront être envisagées.

Le point dans d'autres dossiers

• Mesure de la charge de travail

Une réunion sera organisée en septembre.

• Polyvalence

L'administrateur général de la Fiscalité n'est pas fermé à nos remarques, mais cela dépend du recrutement. Il parle de polyvalence de base.

L'administrateur général de la Douane s'est lui exprimé en défaveur de cette polyvalence.

• Équipements Douane

De nombreuses promesses faites par l'administrateur général des Douanes (gilet pare-balles, réseau Astrid, détecteur de radiations...).

• Rétributions – Documentation patrimoniale

Aucune nouvelle de ce dossier.

• Examen et carrière fiscale

L'autorité a annoncé que cela allait être relancé (notamment pour le niveau B). Mais toujours aucun planning.

• Frais de séjour

Aucune nouvelle de ce dossier.

• Fonctions supérieures

Aucune nouvelle de ce dossier.

• Sortie des shifts

Après des échanges de vues, l'Autorité a décidé de ne pas faire de note spécifique « sortie de shifts » et de permettre à tous les agents (y compris ceux qui travaillent en shifts) d'accéder sans aucune restriction aux règles générales de la mutation et de la mobilité.

Conclusion : possibilité pour tous d'accéder aux règles générales du SPF Finances. Une communication sera faite en ce sens à tous les agents.

• Agents jugés inaptes au port d'armes et affectés dans un service armé

P&O a proposé d'attendre la fin de la discussion sur le régime général des mutations.

Nous discuterons très prochainement des services qui doivent être armés (Instruction Armement en cours de réécriture).

• Planification des shifts

Un logiciel est en cours de création pour permettre de planifier les horaires shifts.

L'outil sera opérationnel dès le 1^{er} janvier 2017. L'Autorité a promis de la souplesse. Le responsable local restera maître du système, afin d'éviter des schémas absurdes de refus de congé.

• Masse d'habillement

Une réforme est annoncée avec pour objectif de rationaliser l'offre.

• Récompenses à la Douane

L'inspecteur des Finances refuse le paiement à partir de 2016, car cet arrêté est en cours de suppression. C'est inadmissible !



Revue de Presse

L'Écho 24/5/2016

De nombreux dossiers sont sur la table depuis belle lurette, mais continuent à stagner. Le ministre des Finances a reçu les syndicats, mais ces derniers n'étaient pas franchement convaincus d'avoir été entendus. 13 % d'effectifs en moins en 5 ans, mission de contrôle en danger, gestion quotidienne problématique, recours d'urgence à des emplois précaires pour boucher les trous, nouvelles règles de mutation, fermeture annoncée de 33 bâtiments... Et la liste est loin d'être exhaustive.

Le lendemain de cette entrevue, la presse publiait des articles annonçant... 138 millions d'euros supplémentaires d'économies à réaliser au SPF Finances... Il n'avait pas entendu non.

La Libre 24/5/2016

Les organisations syndicales ont manifesté leur mécontentement au ministre des Finances en lui apportant 1 000 demandes de mutation des agents du SPF Finances afin d'être affectés dans une nouvelle résidence. Le ministre était à nouveau aux abonnés absents à la table des négociations le 17 mai alors qu'il est le président...



L'Écho & La Libre 25/6/2016

Las de ne pas être entendus sur le manque d'effectifs, de moyens (équipements, sécurité, hygiène, absence de réaffectation...), sur la non-prise en considération de la pénibilité de leur métier, et vu le manque de soutien affiché par le ministre des Finances, les douaniers débute une grève du zèle via des contrôles « très méticuleux ».



Le Soir & L'Écho 2/6/2016

« Faire des économies au SPF Finances, c'est se tirer une balle dans le pied »

Voici le message délivré par l'UNSP en pleine séance de commission des Finances à la Chambre, à l'attention du ministre des Finances, dont l'une des interventions fut brièvement interrompue.

Vêtus de blanc, les agents de l'UNSP se sont levés dans les travées réservées au public et ont brandi des messages à l'attention du ministre des Finances. Ils ont été rapidement évacués par les services de sécurité du Parlement.

L'UNSP a rappelé que le département avait perdu près de 30 % d'agents en 20 ans.

Conséquence directe ? En l'espace de trois ans, on constate 76 % de contrôles en moins à l'impôt des personnes physiques, 30 % en moins à l'impôt des sociétés, et 45 % en moins à la TVA. À la douane, la diminution des contrôles effectués par les services de première ligne est de 45 % en quatre ans. Les majorations de revenus liées aux contrôles ont chuté de 42 %, impliquant un manque à gagner de deux milliards d'euros !

Ces chiffres sont tirés des rapports annuels publics du SPF Finances.

Et pendant ce temps, on annonce une nouvelle économie de près de 140 millions d'euros à réaliser par notre département.

Aubry Mairiaux a tenu à rappeler que lever l'impôt est une mission régalienne de l'État. La police et la Justice ont été exonérées de ces économies à ce titre. La même logique doit s'appliquer pour nous.

La politique de remplacement actuelle (une personne recrutée pour cinq départs) n'est plus tenable. À politique inchangée, il n'y aura plus d'agents pour effectuer des contrôles dès 2022.

Aubry Mairiaux a par ailleurs dénoncé la fermeture de nombreux bâtiments en zones rurales, les services étant relocalisés dans de grands centres, au détriment des contribuables. Il a réclamé qu'un agent soit recruté pour chaque départ.



Actualités parlementaires

Commission des Finances et du Budget – mercredi 1^{er} juin 2016

Le mercredi 1^{er} juin, l'UNSP a mené une action lors de la Commission des Finances et du Budget. Ainsi, revêtus de blanc, de nombreux agents du SPF Finances ont manifesté leur mécontentement au sein même du Parlement en interrompant la Commission des Finances et du Budget à laquelle participait le ministre des Finances et en brandissant des calicots, tels que « *SPF Finances en colère* » ; « *Recruter au SPF Finances, c'est récupérer des milliards d'euros nécessaires pour investir dans les services publics, pour aider les citoyens et les entreprises, pour équilibrer le budget* » ou « *Monsieur le Ministre, n'oubliez pas votre département et ses agents. Ils méritent plus de respect !* »

Au cours de cette Commission, et suite à l'intervention des agents mécontents, le ministre a été interrogé par Mrs Dispa, Crusnière et Gilkinet (1) concernant les mesures envisagées pour répondre à la crise que traverse actuellement le département, qui est confronté à un manque flagrant d'effectifs et de moyens pour effectuer correctement ses missions de service au public et de contrôle. Ces derniers n'ont pas manqué de rappeler au ministre que malgré une baisse flagrante des recettes liées au contrôle, il avait marqué son accord sur un nouvel effort de 138 millions d'euros à réaliser par le département.

Impassible, le ministre des Finances a répondu que la nouvelle mesure budgétaire d'économies à réaliser lui avait été imposée et que le SPF continuera à faire des efforts supplémentaires afin de gérer de façon optimale les crédits de fonctionnement. Force est de constater qu'au contraire de ses collègues de la Justice ou de la Police notamment, départements qui seront exempts de nouvelles économies, le ministre n'a apparemment pas tenté d'infléchir les décisions prises.

Dans sa réponse, le ministre a ensuite axé son discours sur la mesure objective de la charge de travail, les processus de travail, les nouvelles compétences à acquérir ainsi que sur les efforts supplémentaires auxquels tous les acteurs motivés du SPF Finances devront à nouveau accepter de consentir. Sans oublier que les services de formation jouent un rôle important à cet égard. Le ministre envisage également de se recentrer sur les missions de base.

Si nous avons pu répondre au ministre, voici ce que nous aurions pu lui dire :

Monsieur le ministre,

Les agents ont déjà fait de nombreux efforts au cours de ces dernières années pour s'intégrer dans une nouvelle structure pour laquelle ils n'ont pas été concertés.

Si la mesure de la charge de travail est réellement objective, il y aura moins de contrôles, parce que faire plus avec moins, ça peut fonctionner dans une certaine mesure, un certain temps, et on a malheureusement dépassé le stade de non-retour depuis bien longtemps. L'Autorité nous a d'ailleurs confirmé qu'à ce rythme de sous-investissement en effectifs, il n'y aurait plus d'agents pour effectuer des contrôles en 2022.

L'informatique peut constituer une ressource importante dans le cadre de la diminution de personnel. Pour peu qu'on y investisse de façon suffisante et intelligente. Aujourd'hui, les serveurs sont trop souvent en panne. Les agents doivent jongler en permanence avec de nombreuses applications absolument pas intégrées.

Les services de formation sont débordés. Mais, pendant ce temps, on demande aux agents d'acquérir de la polyvalence et d'effectuer des contrôles dans des matières pour lesquelles on ne leur donne pas les moyens de se former.

Comment est-il envisageable d'espérer pouvoir compter sur des agents motivés compte tenu de tout cela ? Est-il même nécessaire d'évoquer à nouveau la suppression des formations certifiées, l'allongement des carrières, la baisse des pensions, ou la mise à mort des mutations basées sur l'ancienneté ?

Il faut être fou, idiot, borné ou sourd et aveugle pour tenir un tel discours !



(1) Questions jointes de M. Benoît Dispa au ministre des Finances, chargé de la Lutte contre la fraude fiscale, sur « les économies au SPF Finances » (n° 11834) — M. Stéphane Crusnière au ministre des Finances, chargé de la Lutte contre la fraude fiscale, sur « les probables actions de zèle à l'encontre du service Tax-on-web » (n° 11868) — M. Georges Gilkinet au ministre des Finances, chargé de la Lutte contre la fraude fiscale, sur « la rencontre du ministre avec les représentants des travailleurs du SPF Finances » (n° 11837)



SPF Finances

Documentation patrimoniale : Intégration des Hypothèques au sein des antennes

L'administration nous a présenté le nouveau profil de la « sécurité juridique » suite à l'intégration complète des conservations des hypothèques.

Après discussion, il s'avère que nous assisterons à un vrai nivellement par le bas. Des fonctions anciennement pondérées en A3 seront dans un proche avenir pondérées en A2 ou A1. Quant aux experts fiscaux, ils sont en voie de disparition !

Les perspectives de carrière disparaissent pour de nombreux fonctionnaires de la Documentation patrimoniale.

Contrairement à ce qui est prévu dans le protocole du 20 octobre 2015, l'Autorité n'a pas veillé à :

- promouvoir le personnel des Hypothèques dans le niveau A ;
- valoriser le diplôme des agents des conservations engagés à un niveau inférieur à leur formation ;
- organiser les examens A/B pour les agents des hypothèques.

L'Administrateur général a même poussé la mesquinerie et la malhonnêteté jusqu'à affirmer qu'il était prévu d'examiner seulement la « possibilité » d'organiser un examen et non son organisation effective.

Une fois de plus, les objectifs politiques passeront avant la possibilité pour certains agents actuellement contractuels de devenir statutaires.

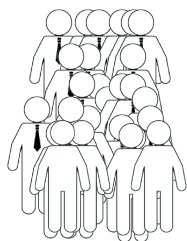
Suite à l'intervention du Président du Comité de direction, ce point a été reporté au 28 juin.

Dernière minute : ce 28 juin, l'Autorité s'est montrée ouverte à la recherche d'une solution pour les agents concernés, notamment via l'organisation d'un examen spécifique, sous réserve de l'acceptation par le SELOR.

Dossier à suivre...

Plan de personnel

Au vu des nouvelles économies imposées au SPF Finances en matière d'enveloppe du personnel, l'UNSP – Secteur Finances a remis un **avis négatif à propos du plan de personnel 2016**.



En outre, nous avons appuyé les revendications suivantes :

- Pour l'attribution de postes, nous souhaitons que, plutôt que d'opérer des recrutements dans les classes A2 et A3 de candidats du marché externe, le département recherche si les compétences existent au

sein même des Finances, permettant par conséquent la promotion et l'évolution de la carrière des agents de notre département, ce qui constituerait un facteur de motivation important pour le personnel en place.

- Le recrutement d'interprètes et de traducteurs, afin de respecter l'application des lois linguistiques.
- La nécessité de renforcer les effectifs des contact center.
- Le développement d'un institut de formation complète et indépendante avec des formateurs en suffisance tant pour l'encadrement des nouveaux collaborateurs que pour la préparation aux examens de carrière et une formation continue digne de ce nom.

L'UNSP souhaite également connaître l'impact concret en termes de recrutement pour l'année 2016 de la promesse du ministre des Finances d'établir un dossier ayant pour but le remplacement 1/1 pour les fonctions de contrôle et de shift sur base d'un budget supplémentaire.

Teambuilding

Le directeur P&O nous a soumis une note visant à octroyer un budget annuel de 30 € par agent en remboursement de frais lié à un teambuilding (budget total : 660 000 €/an).

En d'autres temps, nous aurions approuvé cette note.



Mais, depuis des années, des économies sont imposées au SPF Finances : en matière de personnel, d'implantations, de suppression ou de non-paiement de primes dues...

De plus, P&O a supprimé de nombreux avantages sociaux et pécuniaires : fermeture des centres récréatifs, suppression de la médecine préventive, augmentation du prix des repas sociaux et du café... Cette politique a fortement réduit le service social du département.

Les conséquences de ces économies sur le bien-être, la motivation et le stress des membres du personnel sont tout sauf positives.

Pour l'UNSP, la mise en œuvre d'une politique de personnel respectueuse, dynamique et motivante est primordiale.

Certes, l'organisation de teambuilding et la prise en charge (d'une partie) des frais engendrés sont une idée intéressante, mais, pour nous, ce dossier est tout sauf prioritaire.

L'UNSP s'étonne de la facilité avec laquelle un budget annuel de 660 000 € a été dégagé, alors que d'autres dossiers sont dans l'impasse pour austérité budgétaire.

C'est pourquoi **nous avons remis un avis négatif et demandé que ce budget soit alloué à d'autres fins, plus prioritaires.**

28 Europe

Traité transatlantique

L'ONG *Greenpeace* a pu se procurer 248 pages de documents confidentiels concernant les négociations en cours entre l'Europe et les États-Unis dans le cadre du Traité transatlantique. Ces pages sont loin d'être rassurantes pour les citoyens. Étant donné l'omerta la plus totale du monde politique autour de ces débats, ce n'est évidemment pas une surprise. Si une relative discrétion eût été compréhensible dans le cadre de négociations internationales d'une telle ampleur, les raisons de l'opacité en vigueur depuis le début des négociations se comprennent plus facilement à la lecture des conclusions de *Greenpeace*.

Greenpeace met en évidence le fait qu'il n'est fait nulle part mention d'un quelconque principe de précaution dans les documents analysés. Ce même principe de précaution qui permettait jusqu'à présent d'empêcher la mise sur le marché de produits potentiellement dangereux pour la santé ou pour l'environnement.

pouvoir gouvernemental, comme l'armée, la police et la justice, mais les annexes qui précisent dans le détail les exemptions de services réclamées par l'Europe et les États-Unis n'ont pas encore été révélées.

Le traité prévoit par ailleurs une élimination de 97 % des tarifs douaniers, à savoir quasi l'intégralité des droits de douane.

Actuellement, l'administration Obama met les bouchées doubles pour pouvoir conclure cet accord avant la fin du mandat de l'actuel président américain, en décembre 2016. Mais les discussions bloquent toujours sur de nombreux points. Comme sur l'ouverture des marchés publics, la protection de la propriété intellectuelle, la protection des produits du terroir, les appellations d'origine protégée ou les indications d'origine protégée. Les Américains souhaitent signer un traité moins fourni, alors que les Européens veulent un traité le plus complet possible.

Si chacune des parties reste sur ses positions, il y a peu de chances que ce traité puisse intervenir d'ici à la fin de l'année. Dans ce cas, il serait gelé jusqu'à la prochaine investiture présidentielle américaine. Or, les principaux candidats à l'élection, qu'il s'agisse de Bernie Sanders, d'Hilary Clinton, et même de Donald Trump, ont pris position contre le partenariat transpacifique signé en février 2016 avec l'Asie, ce qui ne présage rien de bon pour les défenseurs du Traité transatlantique. En Europe, les dents se mettent également à grincer du côté des dirigeants. François Hollande a lui-même

déclaré que, à ce stade, c'était non pour la France. Et si Angela Merkel reste pro-traité, ses alliés politiques semblent désormais moins tranchés que la chancelière.

En conclusion, avec ces dernières révélations, ce Traité transatlantique risque de connaître un sérieux coup d'arrêt. Vu les risques qu'il présente, nous n'allons pas nous en plaindre... Mais si nos dirigeants avaient fait preuve dès le départ d'un minimum de transparence sur les enjeux mis sur la table et sur les débats en cours, peut-être n'en serions-nous pas là aujourd'hui.



Rappelons que si le Traité transatlantique se concrétisait, les multinationales auraient la possibilité de contraindre les États à commercialiser leurs produits, même jugés dangereux, et d'assigner ces mêmes États devant des tribunaux d'arbitrage privés.

La Commission européenne a précisé par la suite que le fait que ce principe de précaution ne soit pas repris dans les textes en possession de *Greenpeace* ne signifiait pas son abandon. Chacun pourra se faire son opinion sur cette sortie de la Commission, mais toujours est-il que cette fuite a au moins l'avantage de ne plus permettre aux parlementaires de se cacher si ce traité devait voir le jour et si ce principe de précaution ne figurait pas dans les textes définitifs.

En ce qui concerne les services publics, le flou reste total face à la libéralisation qui devra s'appliquer à tous les niveaux de gouvernement. Le chapitre qui leur est consacré exclut les services fournis dans l'exercice du

Changement des règles du contrôle pour maladie

Après analyse des chiffres relatifs aux absences des fonctionnaires fédéraux, il ressort que ce sont les contrôles à la demande des chefs de service qui conduisent le plus souvent à une reprise du travail. Aussi, la répartition des contrôles sera désormais organisée comme suit :

- 50 % selon l'historique d'absence (-10 %)
- 30 % à la demande du chef (+20 %)
- 20 % au hasard (-10 %)

On apprend par ailleurs que les contrôles basés sur les historiques d'absence viseront en priorité les agents souvent absents pour de courtes périodes et épargneront les absences de longue durée ainsi que les absences en période d'épidémie. Même si dans ces deux derniers cas, des contrôles resteront possibles via une demande du chef de service.

Nous sommes désormais impatients de découvrir les chiffres relatifs au coût de ces contrôles à comparer avec les gains occasionnés par la remise forcée au travail des agents. Nous pouvons déjà vous affirmer sans crainte de nous tromper que, contrairement aux agents contrôleurs, un médecin contrôleur ne rapporte pas dix fois ce qu'il coûte.

L'Autorité prévoit par ailleurs d'investir dans la prévention du burnout et du stress, ainsi que dans l'intégration et la réintégration...

Les propositions mises en avant sont les suivantes : investissement dans le développement du leadership, analyse et suivi des risques psychosociaux, développement des cycles d'évaluation via les entretiens de fonctionnement ou d'absentéisme, opérationnalisation de la charge de travail, modernisation du statut de fonctionnaire, et pour ce dernier point, l'Autorité cite en exemples l'amélioration de la mobilité interne ou l'introduction de la mutation temporaire.

De jolis vœux pieux pour la plupart. Investir dans le leadership est nécessaire, certes. Mais le chef le mieux formé du monde ne pourra jamais faire des miracles avec des agents démotivés, dépassés, croulant sous la pression des dossiers. La mesure de la charge de travail repose sur deux principes, le premier étant que le temps de traitement de deux dossiers est le même pour deux actions identiques, ce qui est relativement absurde. Le second principe consiste à penser que tous les agents travaillent à la même vitesse. À charge des agents qui avaient jusqu'alors tendance à vouloir examiner les dossiers plus en profondeur de se contenter d'effectuer les missions ponctuelles qui leur sont attribuées. Veillez à ne pas oublier de porter vos œillères de service. L'Autorité travaille également sur l'amélioration de la mobilité interne et la mutation temporaire. Beau projet. En espérant qu'il ne s'agira jamais de mutations d'office qui ont actuellement le vent en poupe. Les entretiens de fonctionnement ? Dans les faits, que vont-ils vraiment pouvoir changer ? Un agent va aller trouver son chef pour lui expliquer qu'il est dépassé. Et puis ? Ses collègues vont devoir reprendre une partie de ses missions impératives ?

L'Autorité précise **en gras** que dans plusieurs de ces matières, notre SPF est souvent cité en exemple pour le

reste des services publics... Il est certain que vu de l'extérieur, un département dans lequel on peut à ce point dégrader les conditions de travail des agents avec aussi peu de rébellions de leur part doit laisser rêveur. Même si, et heureusement, ce n'est pas le cas pour tous les agents, beaucoup d'entre eux ont tendance à baisser la tête et à accepter toutes les mesures infligées au nom du sacrifice du service public sur l'autel de l'austérité et de la gestion de la pénurie. Pourtant, les actions paient. Et tout ce qui sera perdu ne sera jamais repris.



Horaire variable : précisions quant au régime 2

Le régime 2 a été instauré dans la réglementation pour répondre à deux objectifs : d'une part, rencontrer un besoin de flexibilité des agents au niveau de leurs horaires, mais, **surtout et principalement**, mettre en avant une nouvelle philosophie basée sur le travail réellement accompli par l'agent plutôt que sur une simple présence requise de sa part dans un horaire déterminé, et suivant des plages horaires fixes et variables.

Ainsi, dans le régime 2, l'agent adopte l'horaire qui lui convient le mieux tant en début qu'en fin de journée, pour autant qu'il accomplisse réellement un travail dont la charge est déterminée au préalable en fonction de son occupation (à temps plein ou à temps partiel).

Cette charge de travail repose sur des objectifs à atteindre, lesquels sont prédéterminés et mesurables, et s'inscrivent dans le cycle d'évaluations, au terme

duquel ils seront mesurés pour vérifier si l'agent les a (ou pas) atteints, et dans quelle mesure.

Lors de l'entretien de planification – qui a lieu en début de période –, le chef hiérarchique fixe des objectifs en fonction du temps d'occupation de l'agent. Ainsi, un agent occupé à temps plein recevra des objectifs correspondant à la charge de travail d'un agent occupé à temps plein, soit 38 heures par semaine (en moyenne).

Si, en fin de cycle, le chef de service considère que l'agent a atteint ses objectifs, c'est qu'il a, par définition, accompli le volume de travail qui correspond à son occupation. Par contre, la question d'une vérification supplémentaire qui consisterait à vérifier si l'agent a bien travaillé le nombre d'heures requis suivant son occupation n'a pas de sens et est d'ailleurs totalement en contradiction avec le principe du régime 2.

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

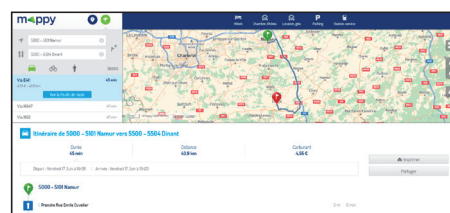
ZAPPING



Indemnité kilométrique pour les missions de service

L'Autorité a tenu à rappeler que concernant l'indemnité kilométrique relative aux déplacements pour missions de service, il appartenait au chef de service de déterminer le moyen de transport le plus approprié pour le déplacement, et d'accepter ou non un départ du domicile privé vers le lieu du contrôle plutôt qu'un départ de la résidence administrative.

La réglementation prévoit que l'agent doit toujours emprunter le moyen de transport le moins cher, sauf si la perte de temps dans les transports en commun est trop importante ou si l'agent doit emporter plus de matériel qu'un ordinateur portable ou un dossier. Les agents ou les chefs de service devraient ainsi systématiquement réaliser une étude de marché sur le coût d'une liaison vers leur destination.



Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2014, le chef de service peut autoriser l'agent à partir de son domicile, même si le trajet est plus long qu'au départ de la résidence administrative (arrêté royal du 21 décembre 2013 concernant le calcul de l'indemnité kilométrique). L'Autorité cite en justification admise un gain de temps ou une direction différente de celle de la résidence administrative. Mais tous les agents ne disposent pas d'une carte de parking dans les grands centres. Trouver une place de parking à l'extérieur, se rendre à son bureau pour prendre son dossier, retourner à sa voiture... que de temps perdu pour se plier à la psychorigidité de nos responsables. Il ne faut pas non plus perdre de vue que la mesure de la charge de travail pour le contrôle d'un dossier ne fait pas de différence entre des déplacements de dix minutes et de trois heures. Le nombre de points attribué pour une mission est invariable, quelle que soit la distance à parcourir pour se rendre à destination.

L'Autorité cherche à nouveau des poux aux agents au moment même où elle a prévu la fermeture de nombreux bâtiments et où elle entend remettre au goût du jour la mutation d'office, obligeant ainsi les agents à parcourir un plus grand nombre de kilomètres, ne serait-ce que pour se rendre sur leur lieu de travail.

Une nouvelle brochure à propos des indemnités

Synthèse des indemnités, allocations et frais remboursables pour les agents du SPF Finances



Brochure informative réalisée par l'UNSP - Secteur Finances
Mai 2016



À quelle indemnité avez-vous droit ? À quelle(s) condition(s) ? Pour quel montant ?

Notre nouvelle brochure devrait vous aider à répondre à ces questions. Elle est disponible, après connexion, sous l'onglet « Publications », puis « Brochures ».

Le guide fiscal ISOC est paru...

Pour vos commandes :

www.guidefiscalducontribuable.be



Bonnes vacances...

Toute l'équipe de rédaction vous souhaite de très bonnes vacances.

Votre U.F. Infos reviendra en septembre...

Pour connaître les dernières actualités, n'hésitez pas à consulter régulièrement notre site internet www.unsp-finances.be et notre page Facebook. Nous y insérerons tous les renseignements utiles afin de vous tenir informés, si cela s'avère nécessaire.





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.

Tellement de raisons de se plaindre !

Je me souviens de mon premier jour aux Finances. Au tout début de mon périple, j'ai pénétré dans une vieille tour quelque peu désuète et arpenté des couloirs aux couleurs pastel dégoulinés à la recherche de mon nouveau service. On m'a installé à un gros bureau métallique probablement récupéré lors d'un quelconque ramassage d'encombrants de Cockerill Sambre. Puis j'ai aperçu un collègue affairé à extraire des données d'une application qui semblait tout droit sortie d'un mauvais film de science-fiction des années 60. Sur le moment, j'ai vraiment cru à un rite d'initiation. Une mauvaise blague pour les nouvelles recrues. À l'époque de *Matrix* et d'*Ally McBeal*, j'avais l'impression d'avoir fait un bond en arrière dans la préhistoire, sans même avoir eu besoin d'une *DeLorean* customisée par ce sacré *Doc*. Très vite, j'ai compris que le *bling-bling* n'était pas le truc des responsables des Finances de l'époque.

En revanche, j'ai rapidement eu l'occasion de m'apercevoir que les collègues n'étaient pas là pour rire dans les dossiers. On a pris par la main le stagiaire docile, gentil et affectueux que j'étais, et on s'est mis en route avec les collègues pour aller retourner des comptabilités et faire le boulot qu'on attendait de nous : contrôler efficacement des dossiers qui en valaient la peine. Parfois dans la bonne humeur, parfois à couteaux tirés, parfois bredouilles, parfois avec de jolis suppléments, mais toujours motivés pour faire justement et correctement le boulot.

Où en est-on près de deux décennies plus tard ?

Aujourd'hui on a de jolis bureaux modernes. Bien plus *bling-bling*. On aurait presque envie de faire un selfie devant son grand centre flambant neuf. Puis on a des dizaines d'applications à notre disposition pour nous permettre de réaliser notre travail de la manière la plus efficace et efficiente possible. Il y en a même qui ont des ordinateurs portables, vous imaginez ? Puis le télétravail a été instauré. Si ça, ce n'est pas une révolution...

Alors au vu de tout ça, qui va oser aller se plaindre ? Et pour quelle raison ?

Se plaindre parce que ces applications ne fonctionnent pas ? Pas question, grâce au télétravail et au VPN, il est possible d'accéder aux applications pendant la nuit, lorsque les serveurs sont moins encombrés pour pouvoir avancer efficacement.

Se plaindre parce qu'on travaille à 1 h 30 de son domicile sans plus aucune certitude de pouvoir se rapprocher de chez soi ? La solution est pourtant simple : déménagez et rapprochez votre domicile de votre lieu de travail.

Se plaindre parce qu'on a de plus en plus de sélections de dossiers inutiles à contrôler ? Vous pensez vraiment être plus malin qu'un processeur Intel ? Sérieusement ? Si la machine le dit, c'est qu'elle a raison.

Se plaindre parce qu'on vous demande d'être polyvalent sans réelle formation ? Une semaine complète comporte 168 heures. Si vous décomptez vos 38 h de travail, il vous reste 130 h pour vous former par vous-même. Ce n'est quand même pas la mer à boire.

Se plaindre parce qu'on va travailler plus longtemps pour une pension moindre ? Travailler plus longtemps certes, mais dans des bureaux *bling-bling*. Avec la climatisation, s'il vous plaît. Vous avez la climatisation, chez vous ? Et pour la pension moindre, maintenant que vous savez, mettez de côté.

Se plaindre parce que, avec la fermeture des implantations, on ne peut plus offrir un service de proximité à la population ? Se plaindre de la dégradation du service rendu au public ? Se plaindre de l'absence de réelle lutte contre la fraude fiscale liée à la diminution des effectifs ? Se plaindre de la charge de travail et du stress qui ne cessent d'augmenter ?

Se plaindre, se plaindre, se plaindre... Car, cessons d'être ironique, il y a des dizaines et des dizaines de raisons de se plaindre au SPF Finances ! Notre département ne fonctionne plus par manque de moyens essentiellement ! Des moyens qui sont nécessaires à tous les niveaux, dans toutes les administrations...

Alors, quand des managers, quand des directeurs, quand des chefs de service tentent de casser le mouvement de protestation organisé par les syndicats, de menacer les agents qui soutiendraient les actions, alors je râle plus que jamais...

Car ces moyens supplémentaires que les agents et les syndicats réclament, ces chefs de service, ces managers, ils en ont également plus que besoin ! Ils feraient bien de s'en souvenir !



Le Ronchon de service