



# U.F. INFOS

## LES FONCTIONNAIRES, CES DINDONS DE LA FARCE...



### Site internet

Pour accéder à votre UF Infos plus d'une semaine avant sa réception dans votre boîte aux lettres, envoyez un courriel à l'adresse :

[info@unsp-finances.be](mailto:info@unsp-finances.be)

Nous vous enverrons alors votre code d'accès personnel et votre mot de passe pour notre site internet :

[www.unsp-finances.be](http://www.unsp-finances.be)

# Standard champion !!!



Oui, vous avez bien lu : « Standard champion !!! », mais ne vous inquiétez pas, il n'y a pas erreur, vous êtes bien en train de lire votre UF Infos et non un magazine sportif.

Nous ne parlons pas ici des Rouches, du club de football de la ville de Liège, mais de l'agence de notation STANDARD & POOR'S qui, le 25 novembre dernier, a dégradé la note de la Belgique de AA+ à AA avec perspective négative.



Puis... comme par miracle, nos politiciens ont réussi à trouver un terrain d'entente pour former un gouvernement.

Avant cela, pendant largement plus de 500 jours (le record du monde d'un pays sans gouvernement battu à plate couture...), la population belge a réclamé la formation de ce gouvernement... sans jamais recevoir d'écho de la part de nos hommes politiques embourbés tels des enfants gâtés et irresponsables dans leurs jeux politico-politiciens !

Et là, en une seule décision, STANDARD & POOR'S fait bouger tout ce monde ! Une nouvelle preuve du pouvoir sans limites et sans comparaison du monde de la Finance !

On a beaucoup parlé de cette décision de dégradation de la note de notre pays, mais les raisons évoquées par l'agence pour justifier cette décision ont très peu été explicitées.

En fait, dans son rapport, l'agence met en avant le risque que notre royaume, déjà fortement endetté, doive à nouveau intervenir pour soutenir son secteur financier. En d'autres termes, elle craint que les difficultés du secteur financier nécessitent un soutien plus important des pouvoirs publics qui alourdirait la dette déjà élevée du pays.

**La vraie cause de cette dégradation réside donc dans l'accroissement des garanties accordées aux banques**, notamment suite aux problèmes rencontrés récemment par la banque DEXIA. Et dire que les acteurs principaux du groupe DEXIA appartiennent au monde public et politique !

Et la conséquence directe ? Un gouvernement dont la déclaration de politique générale se résume en un mot : **AUSTÉRITÉ !**

Alors que la population réclamait des mesures socio-économiques pour sortir de cette crise, de nouveaux efforts vont être demandés à chaque citoyen.

Des mesures sont-elles prises envers les banques et le monde de la Finance, les premiers responsables de cette crise ? Presque rien ne leur est demandé... mais faut-il encore s'en étonner ?

Par contre, la Fonction publique et ses agents vont être mis à rude épreuve, n'en doutez point. Nous vous conseillons d'ailleurs de lire le dossier principal de cet UF Infos (pages 4 et suivantes) consacré à l'analyse de la déclaration de politique générale du nouveau gouvernement.

Parmi d'autres mesures, nos pensions, les régimes de crédit-temps et de l'interruption de carrière sont remis en question.

En outre, il nous est revenu que d'importantes économies devront être faites sur l'enveloppe du personnel du SPF Finances, une enveloppe qui ne prévoyait déjà initialement que le remplacement du départ de cinq fonctionnaires par trois recrutements et à terme un sur deux.

Et ce n'est qu'un début, d'autres mesures sont déjà annoncées lors des futurs contrôles budgétaires.

Oui, 2012 risque d'être une année difficile pour les fonctionnaires et particulièrement aux Finances où la restructuration tant annoncée risque de s'accélérer.

Après avoir été traités comme des **pions**, voire même des **pigeons** par l'Autorité, nous voici maintenant les **dindons** de la mauvaise farce gouvernementale.

**Pions, pigeons, dindons...** On reste dans les mêmes rimes ! Méfions-nous, il existe d'autres mots en « on » pas très avantageux si vous voyez ce que nous voulons dire !

En fait, nous étions dans une période glaciaire au niveau des décisions politiques, une période bien trop longue évidemment.

Malheureusement, au vu des prévisions actuelles, il nous reste à espérer que le réchauffement provoqué par STANDARD & POOR'S ne soit pas suivi d'un raz-de-marée social et qu'il n'emporte pas sur son passage de nombreux acquis sociaux obtenus de dure lutte par nos aïeux au cours du siècle passé !



## Sommaire

Analyse de la déclaration de politique générale

P 4-10

Pas de St-Nicolas pour la recherche AFER

P 11

Télétravail

P 12

Accessions et promotions niveau A

P 13

Nouvelles des douanes

Problème de chauffage

P 14

Raalditout

Voeux

P 15

Cercles de développement

P 16

### UNSP - SECTEUR FINANCES

Rue des Colonies , 18-24 Bte 4  
1000 BRUXELLES

@ : info@unsp-finances.be

☎ 0032 – (0)2 - 218.16.59

☎ 0032 – (0)2 - 217.99.71

SITE WEB: <http://www.unsp-finances.be>

#### Comptes bancaires :

Cotisations : BE15.0003.2562.2330

Protection juridique : BE18.0013.8522.4765

## Collaborateurs

ERIC BRISBOIS

MURIELLE CHAINEUX

FÉLIX CORNETTE

GÉRARD HAUSTRATE

FRANÇOISE JOB

NATHALIE LEKEUX

AUBRY MAIRIAUX

ALPHONSE MOUREAU

JEAN-SÉBASTIEN NOVILLE

YVES RENARD

## TOMBE LA NEIGE...

Au-delà des sourires enchantés de nos chérubins à la vue des premiers flocons de neige, réapparaît chaque année le stress des conditions hivernales éprouvé lors de nos déplacements vers notre lieu de travail.

L'an passé, la Belgique a connu des intempéries hivernales extrêmes allant jusqu'à paralyser, dans certaines régions, les bus, les trains et autres moyens de transport. Malgré cela, certains ont bravé tous les dangers, prenant des risques inconsidérés sur les routes verglacées.

Les organisations syndicales représentatives avaient alors interpellé l'Autorité, afin de savoir quelles modalités s'appliquaient aux agents n'ayant pu rejoindre leur bureau pour cause d'intempéries, indépendantes de leur volonté.

Alors que d'autres départements et même certaines entreprises privées avaient régularisé sans chichi la situation de leurs travailleurs immobilisés, le SPF Finances, dans son extrême bonté habituelle, avait autorisé les agents absents à se mettre en **dispense de service à compenser**.

Cette année, rebelote ! L'Autorité conserve la même position, alors que des dispositions pourraient être adoptées afin de mettre les conditions hivernales exceptionnelles (par exemple, lorsqu'elles sont reconnues ou annoncées par l'Institut royal météorologique) sur le même pied que les grèves des transports en commun.

On a l'impression que les agents sont tous considérés comme des flemmards ne faisant aucun effort ou cherchant n'importe quelle excuse pour ne pas se rendre au boulot.

Il nous semble à tout le moins que cette gestion du stress est contreproductive, que l'Administration pourrait trouver des solutions créatives pour permettre, dans des circonstances similaires, des adaptations du travail, tel que le télétravail par exemple.

Mais, pour cela, les managers devraient penser autrement et faire confiance ! On en est malheureusement très loin...

## LE SECTEUR DES PENSIONS FÊTE SOMPTUEUSEMENT NOËL OU COMMENT FAIRE DU MANAGEMENT AUTREMENT...

Ce vendredi 16 décembre, pour la cinquième année consécutive, l'ensemble du personnel des pensions du secteur public (SdPSP) était réuni pour un repas de fin d'année.

Audacieux, en cette période de crise, d'inviter tout son personnel dans un cadre convivial !

Audacieux de prendre des initiatives en faveur des agents !

Audacieux de faire du management en « bon père de famille » en étant très moderne et dynamique !

Audacieux d'utiliser la carotte, plutôt que le bâton pour motiver le personnel !

L'équation est simple. Mettez des festivités où l'accent est mis sur le personnel, toutes les dispositions sont prises pour permettre une fois l'an de se réunir, de faire la fête dignement, de souder les équipes et de profiter de ce moment pour faire un discours sur les perspectives d'avenir, d'évaluer les actions entreprises et de présenter le nouveau ministre des Pensions aux agents. Les bureaux sont fermés, le personnel se retrouve dans une salle conviviale, ils y sont reçus en « invités ».

Les résultats sont probants. Une action gagnant-gagnant. Le personnel est content, fier de faire partie de cette administration. Et pour l'année qui vient, les troupes sont dopées, prêtes à relever les défis de l'avenir aux côtés de sa hiérarchie. Et les défis seront nombreux, au vu de ce que le gouvernement concocte en matière de pensions.

En attendant, on tire notre chapeau à l'administrateur général, on le félicite pour sa

manière respectueuse et chaleureuse de remercier son personnel en lui accordant, une fois par an, une journée où on change les rôles et c'est ce personnel au service des citoyens, qui se fait choyer.

C'est la culture de l'entreprise dans le bon sens, on aimerait tant que d'autres s'inspirent de ce type d'expérience pour gérer leur personnel. On peut toujours rêver...

Pour information, dans son très bref discours, le nouveau ministre des Pensions a affirmé que bien qu'il soit libéral, on ne devait pas s'inquiéter, il avait la fibre sociale.

Monsieur le ministre, permettez-nous d'en douter en voyant la manière avec laquelle vous souhaitez imposer à la hussarde votre réforme des pensions !

# ANALYSE DE LA DÉCLARATION DE POLITIQUE GÉNÉRALE

Vous découvrirez ci-dessous quelques passages de la déclaration de politique générale du 1<sup>er</sup> décembre dernier, ainsi que nos commentaires à leur sujet.

Il s'agit des extraits concernant plus particulièrement la Fonction publique, le SPF Finances et son personnel.

Comme vous le découvrirez, les mesures d'austérité évoquées par le nouveau gouvernement nous toucheront de plein fouet.

D'ailleurs, dès l'introduction ([page 2](#)), on peut lire que :

Le Gouvernement mènera cinq chantiers majeurs :

4. Un assainissement rigoureux des finances publiques fédérales de l'ordre de 16 milliards d'euros d'ici 2014, pour retrouver des bases financières saines et répondre aux exigences de l'Union Européenne ;

La déclaration reste relativement floue concernant les mesures d'économie qui seront prises. Mais ces restrictions font partie des 5 chantiers majeurs !

Oui, la Fonction publique et ses fonctionnaires vont traverser une période difficile... D'ailleurs, dans cette même introduction, un autre paragraphe nous interpelle fortement :

La crise économique et financière de 2008 a laissé des traces profondes auprès des citoyens et des entreprises. L'assainissement des finances publiques est une priorité absolue pour assurer le

futur de notre modèle social et notre dynamisme économique.

En lisant ces lignes, on finirait par se demander si les « finances publiques » ne sont pas responsables de la crise financière. Là, plus aucun doute : nous allons payer.

Et les véritables responsables de la crise, à savoir les banques et le monde de la Finance ?

En parcourant les 177 pages de la déclaration, on trouve très peu de mesures envisagées à leur sujet... On évoque simplement :

- l'achèvement de la restructuration des banques pour une meilleure gestion des risques et une plus grande solvabilité ;
- l'introduction, en concertation avec la BNB, d'un testament bancaire pour les établissements financiers.

Comme trop souvent, on s'active pour limiter les dégâts de la crise financière, mais on oublie de s'attaquer au cœur du problème. Ce sont pourtant les banques qui, par leur imprudence et leurs investissements inadéquats, ont provoqué la situation actuelle. On s'attendait, dès lors, à de nombreuses mesures de contrôle et de régulation les concernant... Nos politiques n'en ont pas eu la volonté ou le courage et nous restons à la merci d'un nouveau clash ! Mais il s'agit là d'un autre débat...

Voyons maintenant les différentes mesures concernant la Fonction publique :

- ces économies dans les administrations publiques se feront notamment par l'optimisation de la gestion des administrations publiques, entre autres via la mise en place d'une structure 'Optifed' qui organisera et permettra :
  - ◊ une meilleure gestion interdépartementale : une gestion plus rationnelle de l'affectation des locaux des administrations, une meilleure coordination des procédures d'achat de fournitures (Bureau fédéral d'achats), permettront de dégager des économies supplémentaires.
  - ◊ le réinvestissement d'une partie des gains d'efficacité dans un meilleur fonctionnement des services.

Dans ce cadre, des moyens seront mis à disposition, afin de couvrir les dépenses prioritaires en ce qui concerne notamment la justice, la police, les services de pompiers et la douane.

- réforme structurelle des régimes de crédit-temps et d'interruption de carrière volontaires

## 1. ASSAINISSEMENT DES FINANCES PUBLIQUES (pages 77 à 84)

### 1.1 Un budget rigoureux pour atteindre l'équilibre budgétaire en 2015

Pour atteindre ses objectifs budgétaires pluriannuels, le Gouvernement poursuivra trois grandes orientations :

- des efforts structurels et croissants tant en dépenses qu'en recettes, avec une répartition équitable, entre les bas et les hauts revenus et entre les générations ;
- une politique active de création d'emplois et de relèvement du taux d'activité ;
- une lutte accrue contre la fraude fiscale et sociale.

### 1.2 Les mesures budgétaires proposées

Les principales mesures budgétaires sont les suivantes :

#### 1.2.1. Dépenses

Essentiellement :

- **des économies dans les frais de personnel, de fonctionnement et d'investissement des administrations publiques, ainsi que des organismes assurant des missions pour le compte de l'État ou de la Sécurité sociale.**

## COMMENTAIRE UNSP

Ces mesures confirment clairement la tendance actuelle d'économies en tout genre : des économies dans les frais de personnel, de fonctionnement et d'investissement des administrations publiques.

Si nous pouvons comprendre qu'en cette période de crise des économies doivent être envisagées, nous ne pouvons accepter qu'il soit à nouveau envisagé de faire des économies de personnel et cela pour deux raisons évidentes :

1. la grande majorité des services est en sous-effectif et au bord de l'implosion ;
2. de nombreuses études le prouvent et chacun de nous le sait parfaitement, **un fonctionnaire fiscal rapporte à l'État beaucoup plus d'argent qu'il ne lui coûte !**

Engager des fonctionnaires fiscaux, c'est accroître les rentrées de l'État... Un moyen plus juste de conserver un budget en équilibre !

Dans les conditions actuelles, envisager une lutte contre la fraude fiscale ou même un service public de qualité est tout simplement utopiste.

Alors quand nous apprenons de bonne source que notre département doit faire une économie de 25 millions d'euros (oui, vous avez bien lu 25.000.000 €) sur son enveloppe de personnel, on se demande où on va !

### 1.2.3. Mesures diverses (pages 81 à 84)

Essentiellement :

- dans le cadre de la lutte contre la fraude fiscale, la délinquance financière et les pratiques abusives, les mesures prises pour la lutte contre la fraude fiscale sont :
  - o poursuite de la coordination en matière de la lutte contre la fraude fiscale et sociale sous l'autorité d'un membre du Gouvernement. Dans le cadre de sa mission, le membre du Gouvernement en charge de la coordination contre la fraude fiscale et sociale pourra continuer à faire appel aux deux organes que sont le collège et le comité ministériel pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale.
  - o poursuite d'un travail basé sur les fondements établis par le précédent collège pour la lutte contre la fraude.
  - o dans la continuité des travaux déjà entrepris, le Gouvernement poursuivra la mise en oeuvre des recommandations de la Commission d'enquête parlementaire sur les grands dossiers de fraude fiscale qui ne sont pas encore entrées en vigueur.
  - o harmonisation accrue des règles d'investigation et de procédure pour les impôts fédéraux avec un principe de nivellement « vers le haut ».
  - o réécriture de la législation en matière de sous-capitalisation.
  - o en matière de mesure générale anti-abus, la nouvelle législation permettra à l'administration de requalifier un ou plusieurs actes sans qu'il faille prouver l'existence d'effets juridiques en droit civil identiques ou similaires.
  - o la lutte contre les montages "usufruit-turbo" sera poursuivie, soit via un meilleur contrôle, soit via une initiative réglementaire visant à déterminer la valeur de l'avantage en nature.
  - o diminution par phase du seuil de 15.000 € pour les paiements en espèce évoqués à l'article 21 de la loi du 11 janvier 1993 sur le blanchiment d'argent pour atteindre 3.000 € au plus tard en 2014 avec une extension aux prestations de services.
  - o lutte contre les marchands de sommeil et les propriétaires avec des comportements similaires.
  - o obligation de déclarer tous les comptes à l'étranger au registre central de la Banque Nationale de Belgique.
  - o amélioration du fonctionnement de l'Office central des Saisies et des Confiscations notamment :
    - via une compétence conjointe Finances/justice ;
    - et par une collaboration structurée entre la CETIF et l'OCSC.
- la lutte contre la fraude sociale sera poursuivie et renforcée (...)  
La coordination des organes et des services sera renforcée notamment grâce à un meilleur échange de données.  
Des mesures spécifiques, notamment de contrôle, pour lutter contre la fraude dans les secteurs « à risques » (horeca, construction, viande, nettoyage, titres-services, etc.) seront mises en oeuvre.
- des moyens seront consacrés pour augmenter les effectifs des services d'inspection en charge de lutter contre la fraude fiscale et sociale et de permettre ainsi de lutter efficacement contre la fraude.

#### COMMENTAIRE UNSP

L'UNSP ne peut que se réjouir de la volonté du nouveau gouvernement d'accroître la lutte contre la fraude fiscale et sociale... Malheureusement, depuis tant d'années, les politiciens nous ont habitués à de telles déclarations.

Lutter contre la fraude, cela ne se fait pas à travers des déclarations dans la presse et cela d'autant moins lorsque ces déclarations ne sont pas concrétisées en des mesures réelles et effectives.

En la matière, l'heure des déclarations est passée... Place aux actes !

Mais on peine vraiment à y croire quand :

- ◇ on connaît la situation actuelle de pénurie de personnel au sein de nombreux services fiscaux ;
- ◇ on sait qu'en même temps le gouvernement impose une économie de 25 millions d'euros sur l'enveloppe du personnel du SPF Finances.

### 2.1.3. Encourager l'emploi des travailleurs âgés (page 92)

Pour le régime de la prépension à mi-temps, un cadre d'extinction sera mis en place. Plus aucun nouvel entrant ne sera admis dans ce régime à partir de 2012.

### 2.1.7. Renforcer les conditions d'accès au crédit-temps et à l'interruption de carrière (page 97)

Les mesures comprises dans les points 2.1.7. a et 2.1.7. b qui suivent s'appliqueront dès 2012, à tous ceux qui auront introduit une 1ère demande ou une demande de prolongation après le 20 novembre 2011.

#### a. Crédits temps

Le cadre légal et réglementaire sera adapté pour mettre en oeuvre les mesures suivantes :

- le crédit-temps ordinaire avec allocation sans motif sera limité à un an équivalent temps plein (soit un an à temps complet, deux ans à mi-temps ou cinq ans à 1/5ème temps) ;
- le régime actuel de crédit-temps à 1/5ème sera supprimé ;

- l'accès à ce crédit-temps ordinaire et à l'allocation y afférente sera soumis à une condition de 5 ans de carrière, dont 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les possibilités d'extension du crédit-temps ordinaire sans motif par convention collective de travail avec allocations seront supprimées. Pour les possibilités d'extension sans motif et sans allocation, les partenaires sociaux seront appelés à décider de la suppression de ce système ;
- les possibilités d'extension du crédit-temps avec motifs seront limitées à une durée de maximum de trois ans sur l'ensemble de la carrière, et ce quel que soit le régime (temps complet ou temps partiel). Les conditions d'ancienneté pour le crédit-temps avec motif seront maintenues telles qu'actuellement. La liste des motifs sera revue en portant attention à ne pas diminuer les droits des travailleurs qui réduisent individuellement leur temps de travail pour soins à un enfant malade. Il sera prévu de pouvoir faire varier la durée du crédit-temps en fonction du motif, de prévoir l'étalement possible (mi-temps et 1/5), ainsi que de prévoir un meilleur fractionnement des périodes prises en crédit-temps en fonction des motifs ;
- pour le crédit-temps et l'interruption de carrière spécifique aux fins de carrière, l'accès et le droit aux allocations majorées seront portés à 55 ans pour le crédit-temps à 1/5 et à mi-temps. Des exceptions seront prévues pour les métiers qui sont à la fois pénibles et en pénurie ;
- le crédit-temps spécifique aux fins de carrière sera soumis à une durée de carrière de 25 ans ;
- après concertation avec les partenaires sociaux, le Gouvernement prendra des dispositions garantissant que les bénéficiaires ne quittent pas prématurément le marché du travail ;
- le montant net des allocations sera revu afin d'assurer la cohérence entre régime ordinaire et régime spécifique, dans le respect de la neutralité budgétaire.

#### **b. Interruption de carrière**

L'interruption de carrière à temps plein sera limitée à 60 mois maximum et l'interruption de carrière à temps partiel sera limitée à 60 mois maximum en 2012.

Après cette 1ère étape, le régime de l'interruption de carrière sera progressivement harmonisé avec celui du crédit-temps. Cette harmonisation devra être effective en 2020. Ces modifications feront l'objet d'une concertation avec les entités fédérées compte tenu du transfert de cette compétence dans le cadre de la 6ème réforme de l'État.

La Directive européenne sur le congé parental sera transposée.

Parallèlement, le Gouvernement examinera, en concertation avec les partenaires sociaux, comment intégrer à terme les systèmes de crédit-temps, d'interruption de carrière et les autres systèmes de congés thématiques dans un compte-carrière individuel.

### COMMENTAIRE UNSP

Concernant les régimes de la semaine volontaire de quatre jours et du départ anticipé à mi-temps, la situation n'a pas vraiment changé depuis la publication de l'UF Infos de novembre. Nous sommes toujours dans le flou.

Et il en est de même pour les Autorités du SPF Finances, que nous avons encore contactées ce mercredi 7 décembre à ce sujet. En effet, un courriel circulait dans le département ; il y était précisé que ces deux régimes allaient être supprimés tout autant pour les personnes qui sont déjà dans le système que pour celles voulant y accéder à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Cet email malheureux était erroné et, suite à notre intervention, un message correctif a été inséré sur l'intranet.

Que pouvons-nous dire actuellement ?

1. que ces régimes, tels qu'ils existent actuellement, expirent le 31 décembre ;
2. qu'à l'heure actuelle, plus aucun agent ne peut entrer dans le système ;
3. mais, également, selon les dires mêmes des responsables de notre SPF, que « dans l'état actuel des textes, rien ne change pour ceux qui sont dans le système de la semaine volontaire de quatre jours. »

Pour le futur, nous ne pouvons vous en dire plus. Seuls l'avenir et les futurs textes légaux viendront éclairer notre lanterne...

Mais, malheureusement, la déclaration de politique générale est assez claire à ce sujet : ces régimes sont dans la ligne de mire du nouveau gouvernement. Nous ne pouvons que le regretter ! Alors que, comme vous le lirez par ailleurs, on oblige les agents à travailler plus longtemps, il n'est ni logique, ni cohérent, ni productif de réduire leurs possibilités de souffler un peu au cours de leur carrière.

En outre, il est inadmissible de ne plus valoriser dans le calcul de la pension qu'au maximum un an des périodes d'interruption de carrière, principalement pour les personnes déjà entrées dans le système et qui s'attendaient légitimement à une valorisation supérieure de ces périodes. En matière de respect des principes de bonne administration, on a déjà fait mieux !

Pour le reste et pour information :

- concernant l'âge pour le droit aux allocations majorées, il est actuellement de 50 ans et passera à 55 ans ;
- actuellement, en matière d'interruption de la carrière professionnelle, les fonctionnaires statutaires ont droit à :
  - maximum 72 mois à temps plein ;
  - maximum 72 mois à mi-temps ;

De plus, les périodes d'interruption à temps plein non prises peuvent être converties en périodes d'interruption à mi-temps. Donc actuellement, il est possible de disposer de 144 mois d'interruption de carrière à mi-temps. Quid dans le futur ?

Pour le reste, la note est trop floue pour nous positionner clairement. Ce thème sera développé plus en profondeur lorsque nous recevrons davantage d'informations.

**2.2.1. Relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite anticipée**

L'âge minimum de la retraite anticipée augmentera de 6 mois dès 2013 puis de 6 mois par an pour atteindre 62 ans en 2016 dans le secteur privé et dans le régime général de la fonction publique. La condition de carrière minimale sera portée progressivement à 40 ans dans le secteur privé et dans le régime général de la fonction publique à l'horizon 2015. Deux exceptions seront prévues en cas de carrières longues : la retraite sera possible à 60 ans moyennant 42 ans de carrière et à 61 ans moyennant 41 ans de carrière.

Année	Âge minimum	Condition de carrière	Exceptions carrières longues
2012	60 ans	35 ans secteur privé / 5 ans secteur public	
2013	60 ans et 6 mois	38 ans	60 ans si 40 ans de carrière
2014	61 ans	39 ans	60 ans si 40 ans de carrière
2015	61 ans et 6 mois	40 ans	60 ans si 41 ans de carrière
2016	62 ans	40 ans	60 ans si 42 ans de carrière et 61 ans si 41 ans de carrière

Le travail au-delà de 65 ans sera autorisé dans le secteur public, moyennant accord de l'employeur.

Le principe de l'unité de carrière sera progressivement supprimé dans tous les régimes : les années travaillées au-delà de 45 ans de carrière donneront droit à une pension majorée, pour autant qu'elles ne comptent pas plus de trente journées assimilées.

**2.2.3. Relèvement du nombre d'années prises en compte pour le calcul de la pension dans le secteur public**

Le traitement servant de base au calcul de la pension du secteur public sera le traitement moyen des dix dernières années de carrière.

Les personnes de 50 ans et plus au 1er janvier 2012 ne se verront pas appliquer ce nouveau mode de calcul.

**2.2.5. Meilleure valorisation du travail par rapport aux périodes d'inactivité dans le calcul de la pension**

Les périodes d'interruption volontaire du travail, hors crédits-temps avec motifs et congés thématiques, ne seront plus valorisées dans le calcul de la pension qu'à concurrence d'une année maximum. Dans le cas d'une diminution du travail d'1/5e temps, cette assimilation pourra être comptée en jours.

Ces mesures entreront en vigueur pour les périodes concernées à partir de 2012.

**COMMENTAIRE UNSP**

Au vu de l'ensemble de ces mesures, il est clair que le gouvernement veut pousser les travailleurs à rester actifs plus longtemps. Il ne s'agit pas vraiment d'une surprise.

Actuellement, le départ anticipé est permis à 60 ans, à condition de justifier 5 années dans le secteur public. Dans le système proposé, en 2016, ce départ anticipé sera porté à 62 ans, à la condition d'avoir 40 ans de carrière.

Déjà en 2013, ce départ ne sera plus possible qu'à partir de 60 ans et 6 mois, mais surtout avec une condition de carrière de 38 ans, une condition qui va empêcher de nombreux candidats potentiels de bénéficier du système...

De plus, un passage nous semble flou. Prenons l'exemple suivant : une personne a 60 ans en 2013, mais n'a que 37 de carrière.

Elle ne peut prendre sa pension anticipée, car il lui faut 38 ans de carrière.

Elle attend donc 2014. Elle a 61 ans et 38 ans de carrière, mais il lui en faut maintenant 39 et ainsi de suite...

Ici aussi, nous attendrons un complément d'information et les projets de textes de lois avant de nous prononcer plus en détail.

Concernant le traitement servant de base au calcul de la pension du secteur public, actuellement on prend en considération le traitement moyen des cinq dernières années de carrière. Selon la déclaration de politique générale, cela deviendra le traitement moyen des dix dernières années de carrière.

En conséquence, nos pensions futures seront plus faibles.

Notons toutefois que les personnes de 50 ans et plus au 1er janvier 2012 ne se verront pas appliquer ce nouveau mode de calcul.

Nous ne pouvons admettre que la note tende vers une harmonisation progressive entre le secteur privé et le secteur public et supprime petit à petit tous les avantages de la pension publique, à travers tant le relèvement de l'âge effectif de la retraite anticipée que la modification de la base de calcul de cette pension.

L'UNSP insiste sur le fait que la pension des fonctionnaires est un traitement différé, tel que cela leur a été présenté lors de leur entrée en fonction. De nombreux fonctionnaires ont choisi jadis de travailler au Ministère des Finances en acceptant de gagner moins que dans le privé, mais en sachant qu'en fin de carrière, ils bénéficieraient d'une pension plus intéressante.

Un contrat moral lie l'État belge à ses agents et l'UNSP n'acceptera jamais qu'il ne soit pas respecté et exige en conséquence le maintien de tous les droits actuels en matière de pension.

Devons-nous rappeler en outre que, contrairement à de nombreux employés du secteur privé, les fonctionnaires ne bénéficient d'aucune assurance groupe ?

## **2.2.6. LIMITATION DES PENSIONS DE SURVIE (page 105)**

Les personnes qui perdent leur conjoint recevront une « allocation de transition » dont la durée sera fonction de l'âge, du nombre d'enfants et du nombre d'années de cohabitation légale ou de mariage.

À l'échéance de l'allocation de transition et en l'absence d'emploi, un droit au chômage sera, ouvert immédiatement, sans période d'attente, avec un accompagnement précoce et adapté.

Afin d'assurer une transition entre l'ancien et le nouveau régime, le Gouvernement prévoira que la pension de retraite des personnes ayant atteint 30 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2012 sera, en cas de décès du conjoint, majorée à concurrence du montant qu'elles auraient reçu dans la cadre du régime actuel des pensions de survie.

Les règles de cumul entre une pension de survie et un revenu professionnel seront assouplies pour lutter contre les pièges à l'emploi.

### **COMMENTAIRE UNSP**

Pour rappel, une pension de survie est une pension qui est payée à certains ayants droit d'un fonctionnaire nommé à titre définitif après son décès, soit pendant sa carrière, soit après avoir obtenu une pension de retraite ou soit après avoir quitté définitivement le service public (dans ce cas, des conditions concernant la durée de la carrière sont requises).

Les ayants droit peuvent être : le conjoint survivant (la veuve ou le veuf), le conjoint divorcé ou les orphelins.

Le nouveau gouvernement veut réformer ce régime. La pension de survie deviendrait une « allocation de transition » attribuée pendant une période déterminée, puis, à l'échéance (et en l'absence d'emploi), ce serait le chômage.

Dure réalité pour le conjoint survivant, notamment si celui-ci a été dans l'obligation de ne pas travailler dans l'intérêt du ménage. Dans le système actuel, il pouvait bénéficier de la pension de survie afin de vivre correctement après le décès de son conjoint. Selon les volontés du gouvernement, sa situation deviendra pour le moins problématique !

Par contre, on peut se réjouir de l'assouplissement des règles de cumul avec un revenu professionnel en espérant que cela aura un impact positif pour nos collègues dans le cas.

Quoi qu'il en soit, l'UNSP revendique le maintien du système actuel en matière de pension de survie avec toutefois une adaptation de la réglementation afin :

- d'augmenter le plafond ;
- que d'éventuels dépassements soient déduits de la pension de survie sans que celle-ci soit perdue en totalité.

## **3.2. SERVICES PUBLICS ET ENTREPRISES PUBLIQUES (pages 148 et 149)**

### **3.2.1. Garantir la qualité des services publics**

Les services publics sont essentiels pour faciliter la vie quotidienne des citoyens et des entreprises.

Le défi est d'améliorer constamment la qualité, l'innovation, l'efficacité et l'efficience de leurs prestations.

Il s'agit de dynamiser la gestion des services publics, entre autres en travaillant par le biais de gestions communes, pour améliorer leurs performances et continuer à y attirer les compétences et profils de qualité indispensables.

Le Gouvernement fédéral continuera à investir dans son attractivité comme employeur et dans une gestion moderne des ressources humaines. À cet égard, il poursuivra le travail entamé par le SPF P&O visant à codifier, à simplifier et à moderniser le statut. Il renforcera l'investissement dans l'excellence des managers publics, et veillera à dynamiser et à responsabiliser le système des mandats, à rendre leur évaluation effective et à maximaliser leur apport innovateur. Le Gouvernement mettra en oeuvre une politique de carrière motivante (en ce compris l'évaluation) et de personnel adaptée à chaque génération et à la diversité.

La priorité sera donnée à l'emploi statutaire et son accès sera facilité pour le personnel contractuel en place dans le respect des règles et procédures actuelles, par l'organisation régulière de sélections.

La mobilité des fonctionnaires fédéraux et l'offre de formation seront renforcées et améliorées (e-learning). Une évaluation des formations certifiées aura lieu dans le cadre de l'élaboration d'une politique de carrière motivante.

Le Gouvernement examinera les processus de sélection et de recrutement afin de continuer à optimiser leur fonctionnement.

Les possibilités de télétravail seront développées en tant qu'outil de management public avec une évaluation des résultats.

Il faut continuer à moderniser l'administration :

- » l'accueil des citoyens par l'administration sera amélioré et chaque service public fédéral établira une Charte de convivialité ;
- » les efforts de simplification administrative au profit des citoyens et des entreprises seront intensifiés. Le Gouvernement mettra en place une ligne téléphonique fédérale d'information unique ;
- » la planification des besoins en personnel sera renforcée, en identifiant mieux les flux et besoins futurs ;
- » les processus d'informatisation des services administratifs seront évalués et renforcés. Les processus d'e-government seront renforcés au sein des administrations, aussi entre elles et vers l'extérieur ;
- » dans un souci de plus grande responsabilisation, des contrats d'administration seront conclus entre chaque ministre de tutelle et son ou ses services publics fédéraux remplaçant ainsi les plans de management et les plans opérationnels. Le contenu de ces contrats pourra être adapté, si les conditions sont unilatéralement modifiées par l'autorité avant son terme. Dans ce cadre, les managers auront une autonomie de gestion accrue. Les contrôles et les audits internes seront renforcés et initiés là où ils n'existent pas. Ceci sera exécuté sous l'impulsion et la coordination du Comité d'audit de l'administration fédérale dans le respect de l'autonomie des départements.

Le Gouvernement continuera à soutenir un dialogue social constructif, qui est le meilleur garant de la paix sociale, via la mise en oeuvre effective et sans délai du protocole d'accord relatif aux engagements réciproques des autorités et des syndicats du secteur public concernant le renforcement du dialogue social et la gestion des conflits dans le secteur public conclu le 19 avril 2010 entre les organisations syndicales et l'ensemble des Gouvernements du pays pour assurer la continuité du service public. L'évaluation, un an après cette mise en oeuvre sera effectuée tel que prévu dans ce protocole. En cas d'évaluation négative, le Gouvernement prendra, le cas échéant, d'autres mesures plus contraignantes afin d'assurer la continuité du service public. L'autorité fédérale s'engage à lancer les négociations pour un nouvel accord intersectoriel et sectoriel.

## COMMENTAIRE UNSP

Voici un beau recueil d'intentions...

Si on suit cette note, le gouvernement va notamment :

### 1. améliorer la qualité et l'efficacité des services publics

Mais pour avoir un service public de qualité, y désinvestir et restreindre notamment l'enveloppe du personnel ne nous semble pas la bonne solution.

### 2. investir dans son attractivité comme employeur, à travers une politique de carrière motivante (en ce compris l'évaluation)

Pour atteindre cet objectif, une révolution complète va devoir être nécessaire... Car en matière de motivation du personnel, nos managers ont intérêt à changer de stratégie.

Or, actuellement, les agissements de certains managers semblent plutôt œuvrer à la démotivation des agents ! Devons-nous rappeler les dossiers des fonctions supérieures, de la recherche, des fermetures de bureau, des plans de travail impossibles à réaliser, etc. ? Et il ne semble pas que cela soit dans leur intention de changer leur fusil d'épaule, comme le prouve le dossier des cercles de développement qui nous a été présenté et dont nous vous parlons par ailleurs.

### 3. accorder la priorité à l'emploi statutaire et faciliter son accès pour le personnel contractuel en place

L'UNSP prend bonne note de cette volonté. Espérons qu'elle se concrétise !

### 4. renforcer la mobilité des fonctionnaires

Cette mobilité ne sera une bonne chose que si elle est un choix du fonctionnaire et non imposée.

### 5. renforcer l'offre de formation et évaluer les formations certifiées

Nous ne pouvons que nous réjouir de toute amélioration en matière de formation. Nous attendons maintenant de découvrir quelles seront les mesures envisagées.

Hélas, à l'heure de coupes sombres dans le budget, nos craintes sont grandes...

Depuis de nombreuses années, les moyens accordés à l'École Nationale de Fiscalité et aux Centres de Formation Professionnelle sont insuffisants. Sans oublier que leurs prérogatives en matière de recrutement sont très limitées.

Cela explique notamment la faiblesse de la formation permanente et la quasi-inexistence du recyclage (un seul jour pour les nouveautés fiscales et même pas dans toutes les administrations).

L'UNSP fustige cette faiblesse qui s'est encore révélée lors des formations certifiées et exige la mise en place d'une formation continuée adéquate (prenant en considération tant le recyclage que le perfectionnement des connaissances des agents) permettant aux agents de se mettre à niveau dans leur fonction ou de se préparer à de nouvelles missions.

L'UNSP rappelle que la formation est nécessaire au vu des changements incessants au niveau législatif et ICT. De plus, il s'agit d'une obligation de l'employeur.

Nous souhaitons une formation plus proche des besoins des agents.

En matière de formation certifiée, espérons qu'à terme la revendication de l'UNSP soit concrétisée, à savoir le remplacement des formations pluriannuelles sanctionnées par un test par une formation de perfectionnement annuelle sans test, avec maintien de tous les avantages (prime de développement des compétences et progression de la carrière).

### 6. optimiser les processus de sélection et de recrutement

Ici aussi, l'UNSP espère que les mesures seront concrètes et efficaces, car, au sujet du recrutement, et pour reprendre les écrits du comité de direction, sur les 869 agents statutaires censés rejoindre les rangs du SPF Finances en 2011, seuls 499 membres du personnel ont été engagés en date du 22 novembre. Il reste, dès lors, 370 engagements et plus de 42 % du plan de personnel à concrétiser en un mois.

Alors que les engagements prévus ne sont déjà pas suffisants, comme trop souvent depuis 2004, de nombreux recrutements prévus dans les plans de personnel ne sont même pas concrétisés.

Les objectifs de l'Autorité sont minimalistes, et malgré tout, ils ne sont même pas atteints ! Et on s'étonnera quand notre SPF se prendra les pieds dans le tapis... Et malgré cela, on nous dira qu'on veut lutter efficacement contre la fraude fiscale et un service public de qualité...

### 7. développer le télétravail

Voir à ce sujet notre en article en page 12

### 8. soutenir un dialogue social constructif

Pour que le dialogue social puisse être constructif, la première condition est tout simplement qu'il existe. Or, actuellement, dans de

nombreux dossiers, les réunions entre l'Autorité et les organisations syndicales représentatives se transforment en un monologue de l'Autorité. Les dossiers ne sont plus concertés, ils sont imposés de force et simplement présentés aux syndicats.

**Nous le clamons depuis des mois, des années, l'UNSP n'est pas et n'a jamais été contre une modernisation du département. Le personnel et ses représentants ne sont pas des obstacles au changement. Mais pour cela, il faudrait en premier lieu que les managers traitent les agents comme des partenaires et non systématiquement comme des adversaires.**

**Toute restructuration ne peut être efficace qu'avec l'adhésion du personnel.**

### **3.3.1. LUTTER CONTRE L'EXCLUSION SOCIALE ET POUR L'INTÉGRATION DES PERSONNES** (pages 154 et 155)

#### **a. Protéger les citoyens de la pauvreté et de l'exclusion sociale**

Pour venir en aide aux familles confrontées à la défaillance du débiteur d'aliment, le Gouvernement entend améliorer l'action du Fonds de créances alimentaires (SECAL), notamment en optimisant les récupérations des avances auprès du parent débiteur et en informant encore mieux la population sur les services proposés par le SECAL.

#### **COMMENTAIRE UNSP**

L'UNSP espère que du personnel sera affecté en suffisance pour assurer la mission du SECAL, si ce service voit effectivement sa masse de travail augmenter.

Pour rappel, le SECAL (service des créances alimentaires) s'occupe du non-paiement des pensions alimentaires et, à la demande de la créancière, avance les pensions alimentaires non-payées, pour les enfants uniquement. Puis il tente de récupérer auprès du débiteur.

Or, actuellement, le SECAL peine à récupérer auprès du débiteur les avances faites. On a ainsi pu lire dernièrement dans la presse qu'à peine 15 % des avances octroyées étaient récupérées, ce qui explique les mesures envisagées par le gouvernement.

## **CONCLUSION**

### **1. L'amélioration du service public et le renforcement de la lutte contre la fraude : de la poudre aux yeux ?**

Le nouveau gouvernement veut :

- renforcer la lutte contre la fraude fiscale et sociale ;
- augmenter les effectifs des services d'inspection en charge de lutter contre la fraude ;
- garantir la qualité des services publics ;
- mettre des moyens à disposition, afin de couvrir les dépenses prioritaires en ce qui concerne notamment la douane ;
- améliorer l'action du service des créances alimentaires.

Et d'un autre côté, il nous parle d'économies dans les frais de personnel, de fonctionnement et d'investissement des administrations publiques. Est-il utile de rappeler la rumeur nous précisant une économie de 25 millions d'euros sur l'enveloppe du personnel ?

Une nouvelle fois, les agents des Finances devront faire plus, devront faire mieux, mais... avec beaucoup moins de moyens et en étant moins nombreux.

Quand on connaît la situation actuelle de notre département, on ne peut que se dire qu'à force de tendre un élastique, il finit un jour par se casser et ce jour semble se rapprocher !

Alors, oui, dans ces conditions, lutter efficacement contre la fraude et offrir un service public de qualité va devenir une utopie !

### **2. Les fonctionnaires doublement victimes**

Comme tous les citoyens, nous allons être touchés par les mesures fiscales envisagées par notre gouvernement.

Mais en tant que fonctionnaires, nous allons de plus subir une autre vague de mesures. Devons-nous vous rappeler, par exemple, les atteintes aux régimes du crédit-temps et de l'interruption de carrière (semaine volontaire de quatre jours, départ anticipé à mi-temps) ou la réforme des pensions touchant particulièrement les agents du secteur public ?

Qu'en est-il des avantages accordés aux entreprises pour offrir des assurances groupe très coûteuses à la société civile ? Mais il est bien plus facile de fustiger les pensions publiques !

Et ce n'est certainement pas terminé. Les hommes politiques évoquent déjà de nouveaux ajustements budgétaires et, en conséquence, de nouvelles mesures d'austérité dans les mois à venir.

Il nous est ainsi revenu que les mesures suivantes pourraient être envisagées :

- nos allocations, primes et indemnités seraient menacées ;
- le non-paiement de l'allocation de compétence en 2012 ;
- ainsi que le gel des salaires des fonctionnaires (non-paiement d'une annale ou d'une biennale).

Ce ne sont que des rumeurs évidemment, mais il n'y a pas de fumée sans feu !

# PAS DE SAINT-NICOLAS POUR LES AGENTS DE RECHERCHE À L'AFER !

Lors du comité intermédiaire de concertation en matière de personnel de ce mardi 6 décembre 2011, l'Autorité nous a présenté, pour la deuxième fois, son projet de modernisation (passage du « as is » vers le « to be ») de la recherche AFER, avec la création du CNR (Centre national de Recherche) en remplacement de l'actuelle DNR (Direction nationale de Recherche).

Pour rappel, lors de la réunion du mardi 13 septembre 2011, les quatre organisations syndicales représentatives s'étaient vigoureusement opposées au projet initial.

Selon celui-ci, les futures implantations seront situées à (*entre parenthèses, le nombre maximum de teams par résidence*) :

- en Flandre : Alost, Anvers, Courtrai, Gand, Hasselt, Louvain, Turnhout et Bruges ;
- en région bruxelloise, uniquement Bruxelles (7) ;
- et en Wallonie : Liège (6), Namur (3), Saint-Hubert (2), Charleroi (2) et Mons (3) (+ 1 satellite à Eupen).

De plus, il y était envisagé, dans un premier temps, d'organiser une consultation des agents et de se baser, dans la mesure du possible, sur leurs souhaits pour les affecter dans les différentes localisations. Voici les deux questions qui allaient leur être posées :

- voulez-vous rester à la Recherche ?
- si oui, parmi les 14 localisations reprises, dans quelles localisations souhaitez-vous être affecté (3 choix obligatoires) ?

Nous étions dès lors impatients de découvrir la nouvelle version du projet en ce jour de Saint-Nicolas. Or, stupéfaction, pas la moindre modification par rapport au projet précédent et ce malgré le refus catégorique des 4 organisations syndicales représentatives. Il fallait oser le faire !

Après avoir perdu quasiment deux heures dans des discussions stériles sans avoir reçu le projet écrit, le responsable s'est enfin décidé à aller

chercher, dans son service, le courrier prêt à être envoyé au personnel dès le lendemain !

À la lecture de ce courrier inadmissible en raison de son caractère contraignant et de la limitation des nouvelles implantations en Wallonie (seulement 5 localisations !), les quatre syndicats représentatifs se sont à nouveau vigoureusement opposés au projet.

Suite à ce refus, la directrice du service P&O s'est engagée à faire parvenir un projet modifié aux syndicats. Elle envisageait d'apporter deux modifications au courrier initial :

1. le courrier modifié serait désormais une consultation sans engagement, moins contraignante dans les choix à effectuer par les agents ;
2. à la demande de l'UNSP, la possibilité de créer des implantations supplémentaires en Wallonie - à Verviers, dans le Brabant Wallon et à Namur (pour les services informatiques) – allait être étudiée.

Comme l'Autorité s'y était engagée, nous avons reçu ce jeudi 15 décembre, la nouvelle version dudit projet.

Si le courrier peut apparaître comme un peu moins contraignant avec la possibilité de choisir, au maximum, 3 lieux de travail différents (contrairement au projet initial qui obligeait les agents à sélectionner 3 localisations dans tous les cas, avec le risque d'être envoyé dans son troisième choix...), aucune modification n'a été apportée quant au nombre de ces futures localisations !

Toujours rien de prévu pour le Brabant Wallon, ni de seconde implantation dans la province de Liège (Verviers, par exemple) !

En d'autres mots, estime-t-on que les agents ont le choix dans leur postulation ? En théorie, oui, mais, dans la pratique, NON : un agent établi à Huy ou Verviers devra choisir entre Liège... Saint-Hubert ou Bruxelles !

L'Autorité veut clairement forcer la main aux agents, en espérant qu'ils se délocalisent avec leur service par amour du métier et surtout sans frémissement. De plus, ce dossier ne peut se résumer à l'aspect délocalisation. Hélas, l'enjeu est bien plus vaste qu'il n'y paraît : les méthodes de travail vont changer, les indemnités sont remises en question, etc.

Au vu de ce qui précède, l'UNSP ne peut que s'opposer à nouveau à cette dernière version et affirme, plus que jamais, que la postulation générale est la solution idéale pour tous les membres du personnel.



# LE TÉLÉTRAVAIL : ENFIN, MAIS À QUELLES CONDITIONS...

Ceci n'est pas une fiction. Le télétravail, oui, vous avez bien lu, le télétravail, était à l'ordre du jour du comité intermédiaire de concertation du 13 décembre 2011. Près d'un demi-siècle après son introduction aux États-Unis et en Grande-Bretagne, 6 ans après des expériences réussies aux SPF P&O et Intérieur, le SPF Finances s'est enfin penché sur la question du télétravail. Il est plus que temps... Cela fait des années que l'UNSP réclame sa mise en place dans notre département

Malheureusement, à l'exposé du projet pilote présenté par l'Autorité, force est de constater que cette forme de travail, qui a pourtant porté ses fruits dans bien d'autres départements, ne semble toujours pas totalement convaincre nos plus hautes instances quant à son efficacité, tant les mesures qui l'accompagnent semblent empreintes de la plus grande méfiance.

Le télétravail pourrait constituer un véritable progrès sur le plan du développement durable, de la qualité de travail, du bien-être et de l'intégration des personnes handicapées. Mais, sur la forme, il faut veiller à ce que sa mise en place se fasse dans le respect d'un certain nombre de règles.

Le comité de concertation aurait d'ailleurs pu être renommé en comité de communication. En effet, le projet pilote présenté lors de ce comité devait débiter deux jours plus tard. Il va de soi que, dans ces conditions, les organisations syndicales représentatives sont mises devant le fait accompli. L'Autorité a eu beau préciser qu'il ne s'agissait que d'une phase pilote, la méthode nous semble une nouvelle fois témoigner d'un profond mépris du dialogue social...

Deux types de télétravailleurs ont été définis : occasionnels et réguliers. Le régulier aura la possibilité de travailler à domicile un à deux jours par semaine et l'occasionnel lorsque les circonstances l'imposeront... et à condition de disposer d'un « laptop minfin ». On peut ici regretter que l'Autorité refuse d'emblée aux agents la possibilité d'utiliser leur propre matériel informatique pour télétravailler. Les derniers ordinateurs remplacés dans les services extérieurs l'ont encore été par des « tours » et non par des laptops, il y a donc des questions à se poser quant au management du parc informatique et/ou à la volonté d'élargir le télétravail au plus grand nombre.

En ce qui concerne le télétravailleur régulier, celui-ci devra avoir reçu une autorisation du président du comité de direction, de l'administrateur général ou du directeur d'encadrement. À terme et si l'expérience s'avère être positive, le télétravail sera accessible à tous les agents, à l'exception des fonctions d'accueil, de gestion de courriers, de nettoyage, de restaurants, etc. L'autorisation contiendra toute une série d'éléments, tels que l'adresse où s'effectuera le télétravail, les jours de télétravail, les périodes pendant lesquelles l'agent sera joignable, la durée du télétravail, le nom du chef fonctionnel, les travaux à accomplir, les objectifs à atteindre, etc.

Ainsi, pour chaque jour où il voudra faire usage du télétravail, l'agent devra remplir un rapport qu'il devra préalablement faire viser par son supérieur afin de valider les tâches à accomplir ; ce rapport sera ensuite évalué afin de vérifier si les tâches ont bien été effectuées. Une nouvelle preuve de l'absence de confiance de l'Autorité en son personnel...

Le télétravailleur devra être joignable, soit par GSM, soit par courriel ou par messagerie instantanée (type MSN) ; des téléphones Voice Over IP pourront être mis à disposition.

L'Autorité rappelle que le télétravail est un droit et non une obligation, tant dans le chef de l'employeur que dans celui de l'employé, et qu'il peut être renoncé à son utilisation. Il peut également être reporté pour des raisons de présence obligatoire au bureau ou suspendu pour des problèmes techniques. En cas d'arrêt du télétravail, un préavis a été prévu (sauf en cas d'abus manifeste). En revanche, les recours devront faire l'objet de questions complémentaires auxquelles devra répondre l'Autorité. Les raisons de mettre fin au télétravail par la volonté de l'Autorité doivent notamment faire l'objet de critères objectifs afin d'éviter toute dérive.

Les horaires prévus pour le télétravail sont de 7 h 36 par jour, 3 h 48 par demi-jour et aucune heure supplémentaire ne pourra être accordée. C'est regrettable, dans la mesure où il s'agit justement du jour où les conditions de travail sont optimales. Plutôt que de pouvoir les mettre à profit, il faudra s'arrêter lorsque la cloche sonnera...

Le projet pilote vise 153 personnes dans les services d'encadrement et dans les administrations générales. Il est prévu pour 12 mois, prenant cours le 15 décembre 2011 et faisant l'objet d'une évaluation intermédiaire. On peut encore se poser la question de l'utilité d'avoir prévu une durée de projet si longue pour une forme de travail qui a fait ses preuves dans d'autres départements depuis un certain temps déjà.

En ce qui concerne les frais pris en charge par l'employeur, ils sont plafonnés à 9 € par mois pour l'intervention dans le coût de la connexion internet privée de l'agent. Or, dans d'autres SPF, ces montants sont nettement plus élevés. De plus, l'Autorité ne mettra pas de connexion à disposition de son personnel. Cela revient donc à dire que les agents ne disposant pas de connexion personnelle seront d'emblée exclus du télétravail ! Afin de procéder au remboursement, les chefs de service devront, chaque quadrimestre, envoyer les cartes de pointage des agents qui ont presté à leur domicile afin qu'ils soient indemnisés pour la mise à disposition de leur connexion. Cela revient à dire que, si 3.000 agents finissent par avoir accès au télétravail, 12.000 cartes de pointage devront être épluchées tous les quatre mois. Il est difficile de croire qu'un simple courriel des chefs de service concernés n'aurait pas pu être suffisant. Une question de confiance apparemment, encore et toujours.

L'UNSP a remis un avis favorable sur le télétravail, tout en regrettant le manque de dialogue social et pour autant que le département parvienne, à l'issue de la phase pilote, à résoudre les problèmes mis en avant, tels que, par exemple, la gestion stalinienne et le défraiement (assurance et autres frais) beaucoup trop faible.

Le télétravail est une revendication de longue date de l'UNSP, qui ne peut se montrer satisfaite de voir enfin cette forme de travail arriver dans notre département. Il est malheureusement à regretter qu'une fois encore l'Autorité fasse preuve de méfiance et, en quelque sorte, infantilise ses agents en prenant des mesures de contrôle qui dépassent celles déjà mises en place au sein des services. Sur son site internet, le SPF Sécurité Sociale, précurseur en matière de télétravail, énonce une série de valeurs. Parmi celles-ci, on peut lire : « *La confiance est au cœur de toutes nos relations. Respect, intégrité, loyauté, compétence et transparence en sont les fondements : la confiance inspire la confiance.* » Notre département ferait peut-être bien de s'en inspirer de temps à autre.

### **En résumé :**

Le télétravail arrive, mais :

- il ne s'agit que d'un projet pilote
- il n'est pas accessible à tout le monde : ce projet ne concerne que 153 personnes
- il est accompagné de conditions :
  - une méfiance totale vis-à-vis des agents éligibles au projet
  - l'instauration d'une surveillance accrue
  - des charges administratives supplémentaires

L'UNSP, qui attend de longue date la mise en place du télétravail, a remis un avis positif, mais reste très attentive à l'évolution du projet pilote. Des améliorations devront être apportées pour que le télétravail représente une solution gagnant-gagnant si chère à l'Administration.

## **ACCESSIONS ET PROMOTIONS DANS LE NIVEAU A**

Suite à la formation du gouvernement, un nouveau ministre des Finances a été nommé. Nous lui avons envoyé ce 16 décembre un rappel pour un dossier que son prédécesseur n'avait pu résoudre : les dossiers d'accessions et promotions dans le niveau A.

Voici le contenu de notre courrier :

« *L'UNSP-secteur Finances se réjouit de la formation d'un gouvernement et qu'enfin toutes les problématiques qui avaient été gelées du fait de l'absence de gouvernement de plein exercice commencent à trouver peu à peu des solutions.*

*C'est donc dans ce cadre que nous nous permettons de vous adresser, au vu de vos nouvelles attributions et compétences, des questions posées à vos prédécesseurs et restées malheureusement sans réponse à ce jour.*

*Juste avant la chute du gouvernement en avril 2010, une mise en compétition avait été publiée concernant les nominations dans la classe A2 au sein du SPF Finances. Cependant, d'autres mises en compétition datant de décembre 2007 ne sont toujours pas finalisées.*

*Si la chute du gouvernement a stoppé la carrière des agents, il y a bien évidemment d'autres éléments à mettre en cause, entre autres, le vide juridique causé par l'absence de règlement organique au sein du SPF Finances et les projets de basculement du département dans des nouvelles structures.*

*Nous espérons, comme annoncé par voie de presse, que vous pourrez mettre un terme à l'attente injustifiée depuis plus d'un an de certains agents, lauréats de l'ensemble des épreuves donnant accès à un emploi revêtu du titre d'inspecteur principal d'administration fiscale ou de premier attaché des finances, qui s'étaient vus proposés pour les emplois qu'ils avaient postulés suite à la mise en compétition datant du 30 avril 2010, et n'ont, à ce jour, pas encore perçu le moindre euro de cette promotion. Espérons aussi que vous mettrez tout en œuvre afin que toutes les anciennes mises en compétition soient finalisées avant le glissement des agents dans la 2<sup>ème</sup> phase de la carrière A.*

*À de nombreuses reprises, nous avons dénoncé une autre discrimination, celle des agents de niveau B lauréats de l'ensemble des épreuves donnant accès à un emploi revêtu du titre d'inspecteur principal d'administration fiscale qui ne se voient pas attribuer de manière automatique l'échelle d'attente "A21". Une promotion définitive dans les meilleurs délais mettrait fin à toutes ces injustices. Le sentiment d'injustice ainsi créé entraîne une réelle démotivation et une désillusion profonde et provoque une crainte fondée chez les agents concernés, vu le contexte de réforme et les programmes d'austérité latents, de ne jamais se voir récompensés pour les efforts consentis.*

*De plus, les agents sont surpris et restent dubitatifs face aux motifs ayant empêché votre prédécesseur de finaliser leur promotion. En effet, de nombreuses promotions dans les classes A1, A2, A3 et A4 ont eu lieu dans d'autres services publics fédéraux durant cette période sans gouvernement.*

*Nous comprenons la frustration, l'incompréhension et la colère des agents qui, à juste titre, estiment être les dindons de la farce. Les compétences d'un gouvernement en affaires courantes semblent avoir été à géométrie variable selon l'interlocuteur.*

*Monsieur le Ministre, nous vous demandons avec beaucoup d'insistance de mettre tout en œuvre pour que les promotions/nominations définitives de ces agents soient enfin réalisées ce qui mettrait fin à certaines situations absurdes, telle que l'impossibilité de s'inscrire à une formation certifiée.*

*L'UNSP souhaite également un engagement ferme afin que toutes les promotions soient effectuées avec effet rétroactif, étant entendu que la plupart des agents se sont vus attribuer des tâches supplémentaires et de plus grandes responsabilités sans aucune compensation financière. »*

Nous reviendrons évidemment vers vous dès que le ministre nous aura répondu.

De plus, dans les semaines à venir, pour tous les dossiers restés en souffrance, d'autres rappels seront envoyés au ministre des Finances et au secrétaire d'État à la Fonction publique.

# NOUVELLES DES DOUANES À LIÈGE

Ce vendredi 16 décembre s'est tenu un comité de concertation de base (CCB) suivi d'un comité intermédiaire de concertation (CIC) en matière de prévention et de protection du travail à la direction régionale des douanes de Liège.

Voici le résumé des informations importantes évoquées lors de cette réunion :

## Organisation du travail ZONE NORD Bierset

Dans le cadre de l'organisation de ce service, un premier recrutement de 6 agents de niveau B a été réalisé en novembre 2011 et un nouveau recrutement de 6 agents sera réalisé début 2012.

Les agents recrutés suivront une formation spécifique d'une durée de 3 mois, à partir de janvier 2012.

La mission prioritaire de cette implantation sera le contrôle des marchandises.

Le Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPPT) du département a été averti à maintes reprises afin de réaliser une visite préalable des lieux de travail. Mais, selon les responsables de la direction régionale, aucune réponse n'est arrivée à ce jour... Cela commence à devenir une très mauvaise habitude. Faudra-t-il encore mettre le dossier à l'ordre du jour d'un CIC national afin d'obtenir une réponse... juste avant la réunion ?

## SCANVAN

L'agent doit être vêtu de l'équipement approprié lors de l'utilisation de l'outil et de ses missions.

À Zaventem, les douaniers travaillent en espace fermé donc sécurisé. Le port d'arme n'y est pas requis.

Par contre, à Liège, le SCAN travaille de temps à autre en espace ouvert et est donc en contact avec le public. L'équipement doit donc être complet, en ce compris l'arme. Une note explicite existe d'ailleurs quant à l'armement du personnel : pas d'armement en zone dite sécurisée, mais bien en zone ouverte.

Or l'Autorité refuse l'armement des agents du SCANVAN. Dès lors, les organisations syndicales représentatives, en front commun, ont demandé le gel complet des missions externes du SCANVAN en l'attente d'une réponse de réarmement par l'Autorité.

L'Autorité régionale a marqué son accord sur ce point.

## Pneus hiver

Ces pneus ne sont livrés qu'avec les véhicules neufs, selon un cahier des charges établi. Par contre, pour les anciens véhicules, rien n'est encore prévu, ni réalisé.

En conséquence, les syndicats, toujours en front commun, ont demandé le gel de toute mission avec véhicule non-équipé de pneus neige en cas de conditions hivernales.

L'Autorité régionale a également marqué son accord sur ce point.

## ET DIRE QUE L'AUTORITÉ JETTE L'ARGENT PAR LES FENÊTRES !

Depuis de nombreuses années, le système de chauffage au sol pose problème dans la **Cité administrative de l'État (CAE)** de Mons où, dès les premiers froids, des températures anormalement élevées sont constatées à certains étages.

Dès lors, les syndicats ont une énième fois interpellé l'Autorité à ce sujet.

Voici la réponse reçue :

- *Le problème existe depuis des décennies, soit depuis que ces locaux sont utilisés comme bureaux.*
- *Le contrat d'entretien des circuits de chauffage est en ordre. Le renouvellement du contrat de régulation est en cours. L'entretien annuel aura encore lieu ce mois de décembre.*

*Deux sociétés se rejettent la responsabilité des températures élevées, pour l'une il s'agit de la régulation, pour l'autre des circuits de chauffage.*

*Il y a un problème structurel quant au choix de base de ce type de chauffage.*

- *Des températures de l'ordre de 26° ont été relevées en hiver avec un thermomètre classique et il n'y a pas moyen de faire diminuer cette température en baissant par exemple une vanne puisque le chauffage se fait par le sol.*
- *Le propriétaire et la Régie sont au courant du problème. Une réunion s'est tenue dernièrement à la CAE en présence de l'économat et de la Régie ; le problème y a à nouveau été évoqué. Aucune solution digne de ce nom ne peut être proposée, car ni la Régie ni le SPF Finances ne peuvent prendre en charge la résolution de ce problème structurel (bâtiment loué) et le propriétaire n'y est absolument pas contraint dans la mesure où il respecte les termes du contrat de bail.*

En conclusion, l'Autorité ne compte prendre aucune mesure et n'hésite d'ailleurs pas à préciser que la situation existe depuis de nombreuses années, donc, en quelque sorte, que le personnel peut continuer à s'y accommoder.

Incroyable et inadmissible, car cela pose bien évidemment préjudice à la santé des agents concernés.

De plus, comment admettre qu'en cette période où le gouvernement impose de nombreuses mesures strictes d'austérité à l'ensemble des fonctionnaires, l'Autorité accepte ainsi de jeter de l'argent par les fenêtres à travers une immense perte calorifique ?

## Quel gâchis !

Lorsque je suis entré au SPF Finances, j'ai eu beaucoup de chance. En effet, dans mon premier service, j'ai pu rencontrer deux agents aux qualités énormes.

Serviables, motivés, compétents... On avait une question, ils avaient la réponse. Un dossier nous laissait perplexes, ils venaient jeter un coup d'œil, nous donnaient des pistes qui à chaque coup s'avéraient les bonnes.

On avait besoin de documentation, ils la possédaient ou nous la trouvaient très rapidement.

Ils nous ont appris tellement de choses : à analyser une comptabilité, à découvrir ce qui n'était pas correct dans les déclarations, mais surtout ce feeling qu'on n'apprend pas sur les bancs de l'école, cette intuition qui vous indique quels dossiers contrôler, quelles questions poser...

Leurs suppléments ? Impressionnants. Leurs salaires, ils les « remboursaient » à l'État au centuple ! Et cela, sans tenir compte des rectifications qu'ils nous permettaient de faire... Pourtant, ils ne jouaient pas aux cow-boys ; ils étaient justes et faisaient tout simplement respecter la loi.

Ce n'est pas pour rien si de nombreux fiscalistes du coin souhaitaient régulièrement les débaucher. Ils ont toujours refusé. Oh, ils auraient pu gagner pas mal d'argent en plus, mais ils adoraient leur métier. Puis, comme ils le disaient si bien : « *Si je quitte l'administration, je vais peut-être gagner davantage, on me donnera une voiture de société et d'autres avantages. Mais, en restant, je sais ce que j'ai et je n'oublie pas non plus qu'à terme, j'aurai une meilleure pension* ».

Malheureusement, après deux ans, j'ai quitté ce service. J'y suis retourné quelques fois au début. Là, cela faisait 5 ans que je n'y avais plus mis les pieds. Trop longtemps, beaucoup trop longtemps. Mais quel choc quand j'y suis arrivé la semaine passée !

Mes deux camas étaient toujours là, mais ils avaient changé... C'est comme s'ils avaient perdu le feu sacré qui brûlait en eux.

Ils venaient de recevoir une nouvelle gifle avec la déclaration de politique générale et surtout les projets du ministre des pensions de faire approuver cette année encore par le Parlement un certain nombre de réformes dans le but d'harmoniser le système des pensions, notamment en supprimant de nombreux avantages des pensions du secteur public.

En évoquant ce thème, tous les deux en chœur, ils m'ont dit : « *On aurait dû partir dans le privé, maintenant, c'est trop tard !* » avec cet arrière-goût d'injustice en bouche et le sentiment d'avoir été trompé.

De plus, ils m'ont expliqué qu'ils se sentaient perdus dans notre département en restructuration permanente, tel un bateau ivre qui ne sait ni où il va, ni comment il y va.

Puis surtout il y a cette masse de travail. Avec la pénurie de personnel, des piles de dossiers trônent sur les bureaux. Et pas de dossiers à contrôler, non, cela, ils ne l'espèrent même plus, mais des dossiers à mettre simplement en ordre ou à classer...

Des contrôles, il en subsiste encore quelques-uns, mais uniquement ceux sélectionnés par le « grand ordinateur » et dont le contrôle donne trop souvent des résultats tellement faibles qu'ils les rendent gênés. Leur feeling ? Ils ont dû le ranger au placard. Pour reprendre leur expression, leur situation se résume à cette phrase : « *C'est comme si on était des chiens performants pour rechercher de la drogue et qu'on nous cantonnait à monter la garde dans le jardin* ».

Malgré cela, ils restent consciencieux, les dossiers seront tournés, le travail sera fait...

Mais quel gâchis ! Et dire que notre gouvernement recherche de nouveaux moyens budgétaires... et qu'il affirme qu'il veut accroître la lutte contre la fraude. Un refrain déjà trop souvent entendu et si rarement concrétisé !

*Le ronchon de service*

## 2012 frappe à notre porte !

Les fêtes de fin d'année pointent le bout de leur nez, puis viendra l'an 2012. Au vu des diverses affirmations de nos ministres et des projets portés par les managers du SPF Finances, nous ne doutons pas un instant que ce millésime sera parsemé d'embûches, mais nous ferons tout pour qu'en ces temps difficiles, le futur des agents de notre département soit le meilleur possible.

En attendant, nous vous souhaitons de très bons réveillons et une excellente année 2012. Que cette dernière vous apporte joie, santé, sérénité et prospérité...

*L'équipe fédérale*



Raai Di Tout

[ræli di tɔu] n. et adj. (1923; de râler) Fam. Personne qui proteste, qui râle à tout propos.

# BIENTÔT UNE ÉPÉE DE DAMOCLÈS AU-DESSUS DE VOS TÊTES !

Le 6 décembre, l'Autorité a présenté sa version des cercles de développement.

Pour un jour de Saint-Nicolas, c'est un joli cadeau, emballé soigneusement et débordant de bonnes intentions qui nous a été présenté : dialogue, encouragements, aide, écoute, confiance du chef dans les compétences et la bonne volonté de ses collaborateurs, coaching positif, communication idéale.

Les cercles de développement sont une opportunité, une *expérience de vie* basée sur des *valeurs*, destinés à créer l'harmonie et à optimiser les relations entre le chef et son collaborateur.

Optimiser... on arrive au cœur de ce cadeau : l'évaluation des agents et plus clairement l'évaluation de leur *aptitude à réaliser les objectifs du département*.

Une évaluation qui n'a rien d'anodin, car tout au fond du « cadeau », on trouve la mention « insuffisant », censée sanctionner une *attitude négative* ou des *performances déplorables*, rien que des éléments parfaitement objectifs donc, qui conduiront, pour le contractuel, à un licenciement immédiat et, pour le statutaire, à un licenciement après deux mentions « insuffisant » successives.

Heureusement, l'Autorité se veut totalement rassurante : il n'y a aucune raison qu'un agent obtienne une telle mention et ce n'est « vraiment pas du tout » le but des cercles de développement. Aucune raison non plus de douter de la bienveillance et de l'objectivité du chef puisqu'il aura été coaché par les services P&O et qu'il sera soutenu par un nouvel outil informatique, un de plus et performant bien sûr, *inFINity*, qui lui permettra de remplir avec efficacité le dossier personnel de ses agents. Un chef aux qualités infinies qui, en plus d'être à l'écoute, objectif, enthousiaste, positif, d'inspirer confiance et envie de progresser, sera aussi très organisé et aura trouvé le temps nécessaire pour effectuer quatre entretiens par agent et par an, remplir les rapports d'entretien, rapports d'évaluation et fiches de feedbacks, sans jamais négliger la gestion courante de son service.



Aucune amélioration n'a été apportée au projet rejeté en 2006 par l'ensemble des syndicats !

Bref, on le voit, les cercles de développement sont une chance pour les agents et une manière pour l'Autorité de récompenser les efforts qu'ils fournissent au quotidien.

Bon, OK, nous espérons que vous l'aurez compris, le début de cet article est ironique. Il s'agit simplement de la vision idyllique du monde des bisounours qui nous a été présentée par l'Autorité.

Mais, malheureusement, le SPF Finances n'est pas le pays de bisounours... et nous ne croyons pas une seule minute à la vision qui nous a été présentée. Nous craignons même qu'avec notre management, les cercles de développement deviennent une épée de Damoclès mise continuellement au-dessus de la tête de chaque fonctionnaire. Comme trop souvent, les managers préfèrent utiliser le bâton plutôt que la carotte. Ce n'est pas un hasard si rien n'a été prévu pour valoriser les collaborateurs ayant eu une mention « très bien » ou « excellent » !

Devons-nous rappeler que les modalités d'application de cette fabuleuse opportunité ont été concertées en 2006 déjà et rejetées par tous les syndicats ?

Depuis lors, l'Autorité s'est-elle attaché à améliorer sa formule, ne serait-ce que par cohérence avec les vertus qu'elle met elle-même en avant dans les cercles de développement (dialogue, harmonie, communication) ou parce que le bon sens même voudrait que pour instaurer une procédure aussi délicate elle cherche à obtenir un minimum d'adhésion à son projet ?

Pas du tout ! Au contraire, la réunion du 6 décembre avait pour unique objectif de présenter une formule *définitive* qui serait *de toute façon* présentée aux premiers chefs-évaluateurs (dont les séances de formation/information ont débuté le 7 décembre). Une seule modification a été apportée à la formule initiale de 2006 : la durée d'un cycle d'évaluation sera non pas de deux ans (avec un cycle de remédiation de 1 an en cas de mention « insuffisant », pour les statutaires), mais d'un an (et 6 mois pour la remédiation). Aucun compromis donc, au contraire, une formule rognée, encore moins favorable aux agents.

Pourtant, des pistes réalistes et réalisables qui permettraient aux agents d'adhérer aux projets ont été proposées à l'Autorité. Mais cette dernière a fait la sourde oreille, tant elle a la prétention de détenir l'unique vérité.

En ignorant les remarques des syndicats, en réduisant la « concertation » à une présentation unilatérale d'un projet dont rien n'est négociable, l'Autorité se présente

comme un formidable contre-exemple au bon fonctionnement des cercles de développement. Ici, pas question de dialogue, d'objectifs concertés, de communication ou d'« harmonie » dans les relations, seulement la volonté d'imposer de force une procédure d'évaluation qui n'apporte rien à la carrière des agents, mais leur ouvre par contre la porte au licenciement.

Ce sera le licenciement après deux mentions « insuffisant » successives pour un agent statutaire, et après une seule pour un agent contractuel !