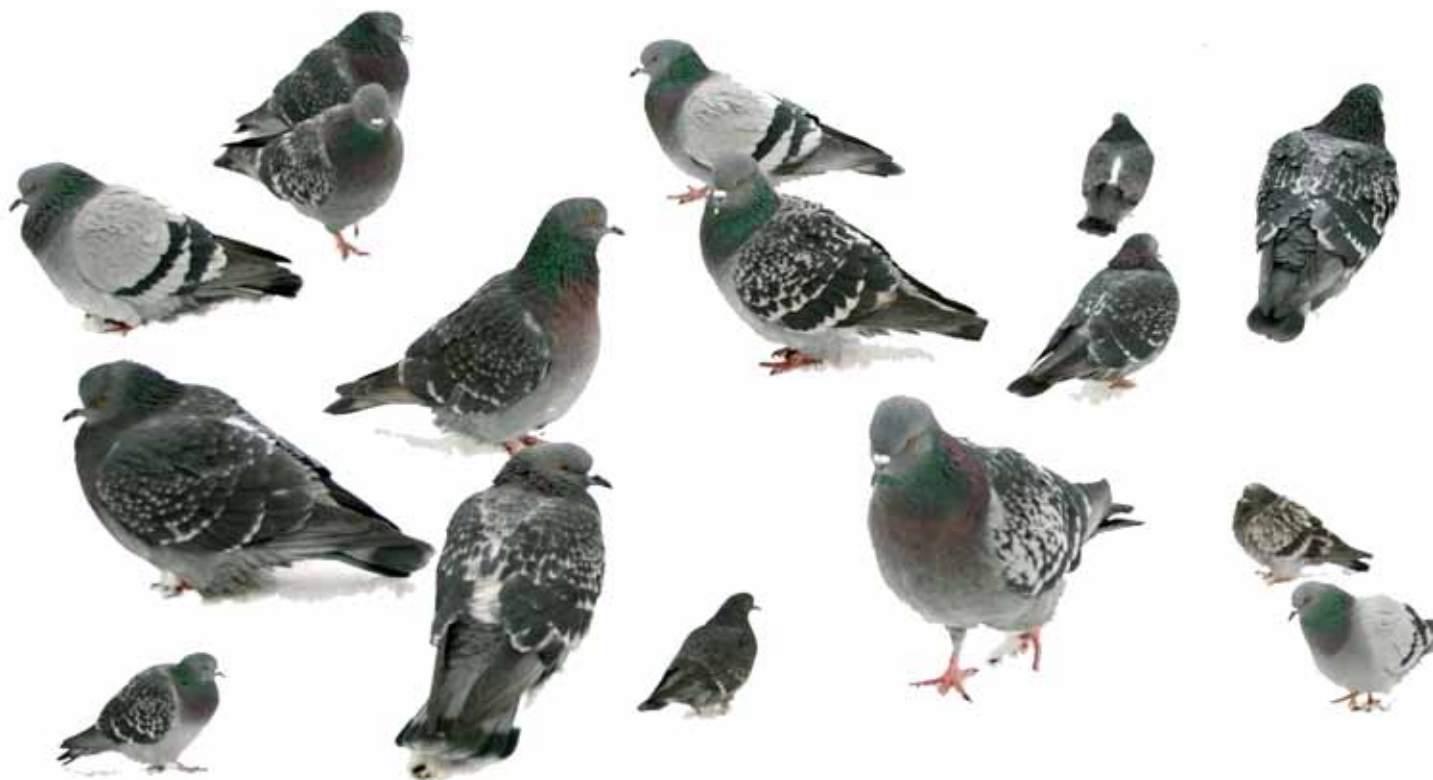


U.F. INFOS



PIONS !

PIGEONS ?





LA BELGIQUE, BIENTÔT AUX SOINS INTENSIFS ?

Fin avril 2010, le gouvernement fédéral belge chutait suite à une nouvelle crise communautaire.

Le 13 juin 2010, la population belge se rendait aux urnes.

14 mois sans gouvernement de plein exercice ! Plus d'un an depuis les élections ! Depuis lors, rien de bien neuf... La Belgique est-elle définitivement dans l'impasse ? En tout cas, l'horizon ne semble pas dégagé. Notre pays semble embourbé dans un chaos total.

Mais cette situation, nous la craignons il y a un an déjà. Souvenez-vous de l'édito de mai 2010, nous vous parlions déjà de gel en plein été. Par cette métaphore, nous évoquions la paralysie de notre pays et le gel de toutes les décisions politiques importantes suite à une nouvelle chute du gouvernement.

Quatre mois plus tard, en septembre, nous vous disions que nous ne devons plus nous inquiéter d'une simple gelée, mais plutôt nous poser la question de savoir si nous n'étions pas tout simplement entrés dans une période glaciaire.

Nous avons malheureusement raison. À regret, mais faut-il le préciser ?

Bien sûr, des décisions politiques ont encore été prises par un gouvernement d'affaires courantes.

Ce terme, nous avons tous appris à le connaître au cours des derniers mois. En fait, dans le système politique belge, un gouvernement d'affaires courantes désigne un gouvernement qui exerce le pouvoir, de façon réduite, avec des compétences limitées : il continue de gérer les affaires courantes en attendant un nouveau gouvernement qui lui, sera dit de plein exercice, ou de plein pouvoir.

Toutefois, le contenu exact de ces affaires courantes n'a fait l'objet d'aucun texte de droit. L'action du gouvernement d'affaires courantes est donc, de fait, surtout délimitée par l'expérience politique traditionnelle de ce genre d'exercice et par le droit coutumier.

Dans l'histoire politique belge, il était déjà arrivé qu'un gouvernement d'affaires courantes reste plusieurs mois au pouvoir. Mais jamais aussi longtemps qu'actuellement. Alors, difficile de se reposer sur une quelconque coutume... C'est pourquoi il ne faut pas vraiment s'étonner que cette notion d'affaires courantes pose questions, provoque le débat, même entre les constitutionnalistes.

Est-il bien normal que ledit gouvernement confectionne un budget pour les années futures, envoie des militaires en Libye ou concrétise un accord interprofessionnel ?

On a parfois l'impression que ces affaires courantes sont à géométrie variable.

Dans certains cas, le gouvernement de fortune actuel n'hésite pas, lorsque ça l'arrange, à refiler la patate chaude au futur gouvernement. Tel est le sort réservé aux dossiers qui ont le malheur d'être décrétés « sans importance ». Aucune décision n'a ainsi été prise concernant l'avenir du nucléaire, la réforme des services incendie et de la protection civile, la réforme du contrôle des marchés financiers.

En tout cas, là où nous n'y comprenons plus rien, c'est en matière de nomination au sein de la Fonction publique.

On nous informe que les nominations au niveau A sont gelées. Pourtant, à la Banque Nationale et au SPF Personnel et Organisation, par exemple, on n'hésite pas à nommer certains fonctionnaires. Comprenez qui pourra !

Autre exemple : afin de soutenir les milliers de patients victimes chaque année d'erreurs médicales en Belgique, le gouvernement fédéral avait décidé en avril 2010 de créer un fonds pour les accidents médicaux. Près d'un an après, le fonds n'a toujours pas vu le jour. N'est-ce pas une urgence ?

Vraiment, ces affaires courantes sont à géométrie variable... C'est malsain.

Mesdames, Messieurs les politiciens, il est temps de prendre vos responsabilités. Les citoyens belges ont besoin d'un gouvernement de plein exercice fort. La précarisation, l'exclusion sociale, le chômage, l'augmentation des inégalités sociales, la protection du pouvoir d'achat, la garantie de meilleures retraites, des services publics accessibles et performants... : voici les véritables problèmes de la population ! Autant de défis à relever le plus rapidement possible. Il faut mettre un terme au malaise social ambiant, sous peine de sombrer dans un chaos irréversible. À défaut, les citoyens vont devenir les pigeons, les dindons de la farce ! Dans beaucoup trop de domaines, la Belgique et ses habitants souffrent. Notre pays est sous respirateur artificiel !

Prenez vos responsabilités ! S'il n'est pas trop tard, il est vraiment urgent d'agir !



Sommaire

L'Autorité va-t-elle faire rimer «pions» et «pigeons» ?

P 4

Nous avons interpellé l'Autorité

P 8

Congé parental: enfant avec un handicap

P 9

Indemnité kilométrique

P 9

Indexation des traitements en juin

P 9

La saga continue

P 9

Formations certifiées

P 10

La journée de la justice fiscale

P 14

Gestion du personnel: un nouveau flop

P 15

Raalditout

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

Félix Cornette

Frédéric Henuzet

Nathalie Lekeux

Aubry Mairiaux

Alphonse Moureau

Jean-Sébastien Noville

Yves Renard

NOUVELLES DU SIPPT

Voici, en bref, quelques nouvelles concernant le SIPPT (service de prévention et de protection au travail) :

Fontaines à eau

Divers problèmes ont été rencontrés dans la gestion des fontaines à eau. Certains bureaux ne sont plus approvisionnés. Dans d'autres, les fontaines ont été retirées...

Notre syndicat a soulevé ce problème lors d'une réunion ce 23 juin. Quelques exemples ont été précisés, comme Huy Quai Compiègne (nécessité d'une fontaine supplémentaire) ou les bureaux de la rue Rutxhiel à Liège (problème d'approvisionnement des réservoirs).

L'UNSP a demandé à l'Autorité que des mesures soient prises notamment pour les bâtiments dans lesquels les fontaines ont été retirées. De même, il serait utile d'installer des fontaines à eau à destination des contribuables dans les centres de taxation, notamment en cette période de remplissage des déclarations fiscales.

Sécurisation des bureaux

Suite à diverses agressions subies par les agents des services des créances alimentaires et des amendes pénales et après l'insistance des responsables SIPPT de l'UNSP, des travaux ont été entrepris afin de sécuriser l'accès des bureaux de la **rue de la Régence, 54 à Bruxelles** (création d'un nouvel accueil avec caméra de surveillance, porte coulissante avec badges d'accès...). En fonction du budget disponible (!!!), l'engagement d'un agent de gardiennage sera envisagé.

Parking de la Tour de Finances à Liège

L'Autorité a précisé que ce parking resterait malheureusement inaccessible aux navetteurs.

Problème de sanitaires à Soignies

Suite à l'état déplorable des sanitaires des bureaux de la chaussée du Roelux à Soignies, des travaux ont enfin été entrepris.

DeskSharing B13

Depuis 2009, l'UNSP interpelle l'Autorité concernant la mise à disposition d'écrans de taille suffisante pour les agents travaillant au DeskSharing B13.

Ces agents disposent uniquement d'écrans « 13 ou 15 pouces ». Si cela peut s'avérer pratique lors des missions, travailler avec de tels écrans tout au long de la journée est particulièrement inconfortable.

Deux ans que cette situation perdure. C'est pourquoi nous avons interpellé une nouvelle fois l'Autorité en la matière, lui rappelant nos recommandations antérieures, mais aussi ses obligations et les textes légaux. Espérons qu'une solution soit rapidement dégagée.

Gilets pare-balles

Les « Brigades Motor » vont enfin être équipées de gilets identiques à ceux de la Police et ne pesant pas plus de 3,5 kg. Les services de recherche recevront des gilets « non visibles » d'un poids d'environ 1,5 kg.

L'AUTORITÉ VA-T-ELLE FAIRE RIMER

« PIONS » ET « PIGEONS » ?

Moderniser le département des Finances est une tâche ardue. Vu l'évolution des technologies, il est nécessaire de s'adapter et notre devoir premier en tant que fonctionnaire est d'offrir aux citoyens un service public de qualité.

L'UNSP s'est toujours inscrite dans cette optique et souhaite être le partenaire de la mise en place d'une administration performante, responsable et respectueuse tant des utilisateurs que des travailleurs.

Pour parvenir à un tel objectif (enfin, nous osons espérer que c'est l'objectif réel), l'Autorité revoit en profondeur les méthodes de travail dans les différentes entités. Elle réforme également les dispositions réglant le statut des agents, et bien d'autres dispositions touchant notre vie quotidienne de fonctionnaires. Des négociations informelles sont organisées depuis plusieurs mois à ce sujet.

Nous vous avons exposé dans notre numéro précédent, l'état des lieux du projet de réforme actuellement sur la table des négociations et que concerne le règlement organique ; ainsi que la carrière des agents du niveau A.

Près d'un mois après, qu'en est-il ?

Dans un premier temps, l'Autorité nous avait demandé la confidentialité sur les textes, raison pour laquelle, l'UNSP s'est très peu exprimée à ce sujet.

Mais la diffusion sur le site intranet des nouveaux organigrammes et la publication dans le Moniteur belge d'une mise en compétition de 98 postes A41 nous fait sortir de notre réserve, tant nous estimons bafoués les droits des agents et de leurs représentants !

Comment accepter l'organisation de la sélection de 98 agents alors que les négociations officielles n'ont même pas encore commencé ? (voir à ce sujet notre communication du 20 juin à l'ensemble du personnel de niveau A et qui est disponible sur notre site internet www.unsp-finances.be)

Nous ressentons cette décision comme une provocation. L'Administration fait comme si tout était acquis. Comme si nous n'étions que des pions ! Ce à quoi nous répondons : **les agents ne sont pas des pions et encore moins des pigeons !**



La restructuration, « Coperfin », ce n'est pas nouveau !

Pourquoi cette précipitation ? Pourquoi cette agitation ?

On peut lire dans un arrêté ministériel de février 1996 (AR 13/02/1996 – MB 13/03/1996) les considérations du ministre des Finances de l'époque, Philippe Maystadt, qui jetait déjà les bases de la première phase du plan de restructuration des administrations fiscales et faisait état « *d'un premier pas essentiel et nécessaire vers la restructuration totale du secteur fiscal du Ministère des Finances, dont la phase ultérieure est déjà prévue pour le 1er juillet 1996 ; que cette première phase constitue en outre un test pour la suite de la restructuration ; que le présent arrêté doit dès lors être pris au plus vite ».*

Vint ensuite la réforme Copernic du ministre Van den Bossche et finalement la réforme Coperfin. Les noms changent, mais les méthodes restent...

Donc, déjà en février 1996, on pouvait lire « *au plus vite* » !!! Certains nous diront que depuis, on a changé les appellations des services, créé des piliers, fusionné des secteurs, déstructuré, recentralisé, changé le nom des agents... Bref, beaucoup de bruit, beaucoup de stress pour rien. Dans les faits, en 2011, on ne remarque sur le terrain que très peu d'éléments concrets de la nouvelle structure, à part quelques rumeurs et exceptions.

En effet, près de 15 ans après le lancement de la « modernisation », bien que nous ayons quasi chacun notre ordinateur, certains programmes ont été mis en place à grands frais parfois avec une grande déception par rapport aux attentes initiales. Devons-nous citer les manquements, les objectifs non atteints des programmes tels que Paperless D&A, Taxi...

Notre devoir premier en tant que fonctionnaire est d'offrir aux citoyens un service public de qualité.

On remarque que l'on a supprimé de plus en plus d'implantations, ce qui limite les possibilités de services de proximité pour le citoyen. Là, c'est le citoyen qui est le pigeon ou le dindon de la farce pour changer de volatile. On s'aperçoit aussi qu'en matière d'effectif, il y a eu bien plus de départs que de nouvelles recrues.

Au gré de la volonté de certains dirigeants, on bouge les agents parfois sans leur demander leur avis (mutations pour raisons de service, désignations d'office...). Et si ces derniers ne sont pas suffisamment malléables, pas grave, on en recrutera de plus dociles (citons, à ce sujet, le recrutement d'agents du niveau B et C contractuels pour le soutien du management).

Bref, on place ses pions ! Mais ce n'est pas tout. Dans le contexte politique qui est le nôtre, lorsque nous demandons des avancées en faveur des agents, telles que la nomination définitive des inspecteurs principaux issus de la mise en compétition initiée en avril 2010, on nous avance l'argument massue « un gouvernement en affaires courantes ne peut nommer des agents de niveau A ». Pourtant, de nombreux arrêtés royaux nommant des agents appartenant au niveau A sont publiés au Moniteur belge. Comment admettre qu'on ne puisse pas nommer des agents lauréats d'une sélection objective parce qu'il n'y a pas de gouvernement ? Alors qu'engager l'Administration sur une voie de réforme en grande profondeur sans l'aval d'un gouvernement de plein exercice ne semble poser aucun problème à nos managers !!!

Encore, une fois, on nous prend pour des pigeons. Mais pourquoi cette précipitation ? À qui profite le crime ?

Aux futures évaluations des managers ? Nous n'osons l'imaginer. Cela signifierait que ces managers seraient prêts à sacrifier plus de 27.000 agents du SPF Finances sur l'autel de leurs intérêts personnels.

Une méthodologie de travail pour le moins alambiquée, une duperie ?

C'est dans ce contexte que les négociations informelles ont démarré dès le mois de janvier. Leur objectif était de préparer la négociation officielle du basculement du niveau A, après les niveaux B, C et D, dans la nouvelle carrière et un nouveau règlement organique (qui définit, entre autres, toutes les dispositions en matière de personnel, c'est-à-dire les règles de promotions, de mutations, nominations, du classement des agents, des exigences des différentes fonctions...).

Malheureusement, la méthode mise en œuvre ne nous semble pas adéquate.

Dès le début des discussions, nous avons demandé qu'on nous explique clairement où l'Administration comptait aboutir.

Les membres du personnel s'intéressent peu aux administrations qui seront créées, mais beaucoup plus à leurs tâches, aux endroits dans lesquels ils devront les exercer et à leur carrière.

C'était pour nous un préalable que de demander une fois pour toutes la clarté concernant la version définitive des nouvelles structures, sans que celles-ci ne doivent encore connaître des changements importants dans un futur proche.

Mais la clarté concernant ces nouvelles structures dépasse le simple fait de créer des services opérationnels et autres qu'opérationnels. Tout ce qui est contenu dans les arrêtés de décembre 2009 n'est à notre sens que des coquilles vides !

Il est essentiel que l'on explique aux représentants du personnel et ensuite à l'ensemble des agents comment seront structurés les nouveaux services, comment ils travailleront (en ce compris le nombre de postes de travail par grade/classe, ainsi que les possibilités d'évolution dans la carrière, des éléments essentiels dans la motivation des agents) et comment le personnel sera transféré de l'ancienne à la nouvelle structure définitive.

En effet, les membres du personnel s'intéressent peu aux administrations qui seront créées, mais beaucoup plus à leurs tâches, aux endroits dans lesquels ils devront les exercer et à leur carrière.

Si l'Autorité souhaite créer les structures définitives endéans les deux ans, il nous semblerait logique qu'elle sache, dès à présent et de façon détaillée, comment et où ses services fonctionneront dans le même délai. C'est le minimum d'une bonne gestion managériale. C'est pourquoi nous restons perplexes lorsque depuis février nous demandons des détails sur la future cartographie de l'Administration et que l'Autorité n'est pas en mesure de nous transmettre ces chiffres même approximatifs. Là, on en vient à douter de leurs compétences et on se demande si tout ce petit monde est bien à sa place. Le cas échéant, nous craignons un agenda caché ou des projets inavouables.

Voilà près de 6 mois que nous sommes engagés dans ce processus et nous ne savons toujours pas à quel jeu nous jouons ! On nous promet chaque fois pour la prochaine réunion ces chiffres tant attendus ! Nous avons même cru entendre que sous réserve d'un accord préalable des syndicats, les managers présenteront la manière dont ils entendent mener leurs réformes.

C'est le monde à l'envers...



L'analyse du déroulement des négociations actuelles nous met devant deux hypothèses :

Quelle que soit l'hypothèse à prendre en compte, elle est inacceptable. Aux managers de nous prouver que nous nous trompons, qu'il y a une autre hypothèse à envisager ! Et que cette alternative sera digne d'une réforme amenant un progrès.

- soit les managers n'ont aucune idée de ces données, ils avancent à l'aveugle et font preuve d'une incompétence grave et mettent l'avenir de notre administration en péril ;
- soit ils nous dupent, ils nous pigeonent, car ils ne veulent pas avouer leurs chiffres. Dans ce cas, il nous semble évident que la seule justification possible de cette attitude méprisante est que les chiffres en question sont inacceptables, inavouables ! Nous cachent-ils ces données par peur de retrouver des milliers d'agents dans la rue, comme le 12 décembre 2002 ? Quoi qu'il en soit, les garder secrets, c'est irresponsable !

Quelle que soit l'hypothèse à prendre en compte, elle est inacceptable. Aux managers de nous prouver que nous nous trompons, qu'il y a une autre hypothèse à envisager ! Et que cette alternative sera digne d'une réforme amenant un progrès.

La négociation avec les syndicats n'est pas simplement une formalité administrative à remplir. Agir comme le fait l'Autorité, c'est manquer de respect aux représentants légaux du personnel, mais surtout aux agents !

Chers managers, arrêtez de considérer votre personnel comme un ensemble de pions à manipuler à votre guise et encore moins comme des pigeons !

Et si malgré notre courroux, vous continuez à traiter ces agents en pigeons, renseignez-vous davantage concernant ces volatiles.

En effet, en menant quelques recherches, on peut vite découvrir qu'un pigeon est un oiseau qui a généralement une forte personnalité. Ses deux traits de caractère les plus importants sont le « mordant » et « l'intelligence/finesse ».

Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si les pigeons ont été utilisés pour la transmission de messages. Et, dans le cas présent, si vous continuez à traiter vos fonctionnaires de la sorte, vos « pigeons » risquent de vous faire passer un message fort !



LES MANQUEMENTS DU PROJET ACTUEL

En dehors de ces reproches fondamentaux et inacceptables, voici, en quelques phrases, un résumé des autres manquements du projet actuel.

Nous ne rentrerons toutefois pas en détail dans la description de ce projet, car les négociations informelles ne sont pas encore terminées. Deux réunions étaient prévues les 28 et 29 juin. Suite à une décision du Comité de direction, elles ont été reportées à une date ultérieure encore inconnue lors de la rédaction de cet article. Mais les projets sont encore susceptibles d'être modifiés.

Si c'est le cas, nous vous promettons d'informer le personnel, notamment à travers notre site internet.

De même, nous n'évoquerons pas ici la carrière future des agents. L'expliquer en quelques lignes est impossible. De plus, la résumer serait prendre le risque de vous tromper par omission. Comme précisé ci-dessus, la situation est susceptible de modification. C'est pourquoi nous préférons attendre la négociation officielle et un projet « abouti » avant de vous expliquer cette carrière. Sachez quoi qu'il en soit que l'Autorité veut que cette réforme soit neutre budgétairement. En l'état actuel, les agents qui pensent gagner davantage après celle-ci déchanteront. Certains perdront même d'une certaine manière de l'argent ! Bien sûr, leur traitement ne va pas diminuer, mais son évolution sera plus lente dans la carrière future, sans oublier la perte éventuelle d'indemnité ou prime.

Mais passons maintenant à cette fameuse liste - non exhaustive et dans un ordre d'importance aléatoire - des manquements :

- dans ce projet, aucune garantie n'est offerte que, dans le futur, les agents (tous niveaux confondus) puissent encore faire valoir leurs droits en matière de mutation, de nomination ou même d'évolution de la carrière.

De plus, la priorité de la mutation sur la nomination n'est plus garantie.

En outre, l'Autorité sous-entend que, lors des recrutements de nouveaux agents, en fonction des possibilités de formation, elle placera ces personnes en services extérieurs sans tenir compte des demandes de mutation ;

- pour postuler à un poste, il faut passer par une procédure en neuf étapes. C'est :
 - inacceptable, car, dans les autres SPF, à poste égal, la procédure n'est pas aussi compliquée ;

- irréaliste. Déjà actuellement, alors que pour déplacer les agents (promotion, mutation), il faut uniquement tenir compte d'un classement, les managers mettent des mois, voire des années. Alors avec une telle procédure, le délai sera interminable !
- nous craignons que les mutations et nominations se fassent dans le futur au profil. Notre crainte est grande dans ce cas :
 - que cette postulation au profil s'applique à l'ensemble des postes. Cela signifierait, en quelque sorte, que les mutations n'existeraient plus et la fin de l'utilisation du classement ;
 - que, pour des fonctions similaires, les profils utilisés au SPF Finances soient beaucoup plus exigeants que dans d'autres SPF et cela, cette fois, sans les avantages de la spécificité Finances ;
 - que des profils soient créés à la carte afin de privilégier certains « petits amis », certaines « créatures » ;
 - dans le même ordre d'idée, que ces profils contiennent des critères subjectifs.
- l'Administration veut nous faire accepter le principe de la mutation d'office pour raison de service. Et cela, sans même nous en donner les principes ;
- les postes de nombreux agents seront remis en compétition. C'est le cas actuellement pour les directeurs régionaux et des présidents des comités d'acquisition. Ces derniers seront intégrés pécuniairement, mais n'obtiendront pas nécessairement une fonction. Il s'agit d'une marque de défiance et de mépris à leur égard. Quid des agents qui resteront sur une voie de garage ?

Même si les premiers postes mis en compétition sont du niveau A4, il semble clair qu'en l'état actuel, plus aucun agent n'est encore certain de conserver son poste de travail. Pour chaque fonctionnaire, la fonction, mais aussi la localisation de l'emploi, les tâches exécutées... seront remises en question !

Personne ne sera à l'abri, qu'il ait 25 ou 58 ans, qu'il soit statutaire ou contractuel, du niveau D au niveau A ;

- la spécificité Finances est en ligne de mire. Pour l'Autorité, elle se résumerait presque simplement à la possibilité d'accession des agents du niveau B vers le niveau A ;
- la carrière proposée est nettement moins attractive pour les agents actuels ;
- mais elle l'est encore moins pour les futurs fonctionnaires. Pour ces agents, vu la suppression des compléments de traitement évoquée, la carrière Finances n'aura plus aucun avantage ;
- le SPF Finances ressemblera de plus en plus à une armée mexicaine et les possibilités d'avancement dans la carrière seront, de ce fait, presque réduites à néant pour de nombreux agents ;

Même si les premiers postes mis en compétition sont du niveau A4, il semble clair qu'en l'état actuel, plus aucun agent n'est encore certain de conserver son poste de travail. Pour chaque fonctionnaire, la fonction, mais aussi la localisation de l'emploi, les tâches exécutées... seront remises en question !

- les lauréats de brevets d'inspecteur principal devront postuler deux fois et obtenir deux fois un poste (ce qui ne sera pas une sinécure) pour obtenir un emploi équivalent à celui qu'ils auraient obtenu dans la carrière actuelle en postulant une seule fois ;
- il ne sera plus possible pour les agents de niveau B d'exercer des fonctions supérieures d'inspecteur principal ;
- les agents de l'ISI seront intégrés d'office dans l'Administration générale de la lutte contre la fraude fiscale et cela sans possibilité de retour dans leur administration d'origine. C'est d'autant plus révoltant que, dans d'autres services, par exemple le service des créances alimentaires (SECAL), on laisse ce choix aux agents.

Nous pourrions encore soulever d'autres manquements. Mais est-ce encore utile pour vous convaincre que le projet actuel est imbuvable ?

Pour qu'il devienne simplement acceptable, de grandes avancées sont encore nécessaires.

Est-ce possible ? Nous avons peine à y croire au vu des négociations informelles actuelles au cours desquelles il faut presque se mettre à genoux pour obtenir un tout petit quelque chose. On a parfois l'impression que, pour obtenir la moindre avancée, on dépouille personnellement les managers, qu'on leur arrache le cœur !

Quoi qu'il en soit, sachez que l'UNSP défendra avec force et vigueur la carrière des agents actuels et futurs du SPF Finances.

NOUS AVONS INTERPELLÉ L'AUTORITÉ...

Nomination dans le niveau A

L'UNSP a plusieurs fois déjà demandé que soient nommés les agents dans le niveau A.

Subsidiairement à ces demandes, nous avons interpellé le président du Comité de direction dans un courrier datant du 30 mai dernier afin que les agents en attente de leur nomination en qualité d'inspecteur principal, de premier attaché des finances, d'inspecteur principal chef de services et de directeur se voient attribuer systématiquement des fonctions supérieures.

En effet, en l'attente d'un gouvernement disposant des pleins pouvoirs, les nominations de ces agents sont suspendues au SPF Finances. Il convient de rappeler que la procédure de nomination de ces agents avait déjà été retardée en raison de l'obsolescence des bases légales concernées et que, sans ce retard, ils auraient pu être nommés avant la chute du gouvernement.

Afin de ne pas dépasser le délai du 30 novembre 2010 que l'autorité s'était imposé lors de l'établissement de la base légale (AR du 9/07/2010), les lauréats ont pris fonction à cette date et leur arrêté a été déposé en attente de signature.

Or, en dépit des responsabilités accrues dont ils ont hérité, aucune compensation financière n'a été offerte à ces agents, si ce n'est la promesse d'une rétroactivité au 30/11/2010.

Chaque mois, le manque à gagner s'élève à un montant variant d'environ 200 € (A21 vers A22) à 500 € (niveau B vers A22) nets mensuels.

Afin de ne pas pénaliser les agents inutilement et d'offrir une contrepartie aux responsabilités qui leur ont été confiées, il conviendrait d'envisager l'attribution de fonctions supérieures systématiquement à tous les lauréats dont l'arrêté a été déposé, avec effet à la date du 30 novembre 2010.

En outre, il conviendrait d'analyser la situation des agents nommés à l'administration centrale où les intérimaires ne sont pas appliqués en temps normal. Une procédure comparable à celle de l'assimilation pourrait être envisagée ou leur nomination en surnombre à la direction de Bruxelles avec détachement à l'administration centrale.

À ce jour, nous n'avons toujours obtenu aucune réponse à ce courrier.

En cas de réponse négative, nous avons déjà posé les questions suivantes au président du Comité de direction :

1. Quelle mesure proposez-vous afin de valoriser les responsabilités prises par ces agents ?
2. Comment comptez-vous remédier au fait que certains agents suite à leur « promotion » ont perdu de l'argent ?
3. La non-nomination des agents ne s'oppose-t-elle pas au principe de bonne administration et de sécurité juridique incombant à l'Administration ?

4. Comment se fait-il que certains agents soient lésés parce que l'Autorité n'avait pas pris les dispositions légales nécessaires à leur nomination en temps utile, alors que la situation était connue depuis longtemps ?

5. En l'absence de gouvernement, après combien de temps des mesures transitoires comme l'attribution de fonctions supérieures seront-elles envisagées ?

Nous vous tiendrons évidemment informés dès qu'une réponse nous parviendra.

Rejet de candidatures suite à la mise en compétition dans le niveau A (classe A4)

Un certain nombre d'actes de candidature ont fait l'objet d'un **rejet** au motif que plusieurs emplois étaient sollicités dans un seul et même acte de candidature nonobstant le fait qu'une motivation distincte par profil de fonction était jointe à ce pli recommandé.

Or l'ordre de service concerné précisait que « *les candidats qui postulent des emplois dans des entités différentes doivent impérativement introduire leur candidature au moyen d'un pli recommandé distinct pour chacune de ces entités* ».

Toutefois, l'ordre de service ne précise pas ce qu'il y a lieu d'entendre par « entité ».

Dans le cadre de la réorganisation des services au sein du SPF Finances, l'expression « entité » est régulièrement utilisée pour désigner les administrations générales, les services d'encadrement ou encore les services autonomes. Il en est de même dans la « Brochure Modernisation ».

À défaut de définition « explicite » dans l'ordre de service, il nous semblait logique de considérer le terme « entité » comme équivalant à « administration générale ou service d'encadrement ».

Or, le service P&O considère que l'expression « entité » équivaut plutôt à un « emploi » ou « profil de fonction ». On peut dès lors se demander pour quels cas il peut être sollicité plusieurs emplois à reprendre dans un seul formulaire de candidature lorsque ce formulaire intitulé « annexe 2 » indique « *J'ai l'honneur de solliciter l'(les) emploi(s) ci-après : ...* ».

Afin qu'ils préservent leurs droits à la promotion, les agents concernés ont été invités à réintroduire par envoi recommandé leurs différentes candidatures pour chacun des emplois sollicités, et ce même si ces emplois faisaient partie de la même administration générale.

Outre le fait que cette pratique administrative a un coût financier non négligeable pour le postulant, l'UNSP estime qu'elle constitue un frein à la candidature et une surcharge de travail administratif inutile.

C'est pourquoi nous avons interpellé la directrice du service P&O afin que :

- les demandes de candidature qui ont fait l'objet d'un rejet soient en tout état de cause prises en considération afin de préserver les droits des agents qui n'ont pu être contactés ou qui n'ont pu réintroduire dans les délais des actes de candidature distincts ;
- le terme « entité » soit explicitement défini s'il est à nouveau employé dans l'ordre de service des futures mises en compétition.

Promotions et mutations au sein du niveau C

Nous avons interpellé l'Autorité afin de recevoir des informations à propos du calendrier pour les mouvements de promotions et de mutations au sein du niveau C et de la discussion de principe relative à la nomination avec effet rétroactif. Voici les questions posées par l'UNSP-NUOD :

- quand les promotions au grade d'assistant financier pourront-elles être réalisées ? Comme dans d'autres dossiers, faut-il une fois de plus attendre l'AFER, tandis que pour les autres administrations les propositions sont prêtes depuis la fin de l'année dernière ?
- quand les mutations pour les assistants financiers entamées

- au sein de l'AFER seront-elles exécutées ?
- quand les postulations pour les assistants administratifs seront-elles élaborées ?
- cela se fera-t-il en même temps qu'un mouvement de mutations au sein de l'AFER ? Le cas échéant, les assistants financiers adjoints pourront-ils y participer étant donné qu'ils ne sont pas autorisés au mouvement de mutations d'assistants financiers organisé par l'AFER ?
- quand une résidence définitive sera-t-elle attribuée à ceux que l'on appelle «super C» ?
- les experts fiscaux de l'AFER ne peuvent-ils pas être nommés à la même date que leurs collègues des autres administrations ?
- compte tenu du fait que des assistants financiers ont déjà été nommés, n'est-il dès lors pas possible de nommer les assistants financiers non encore nommés à la même date ? Outre l'aspect pécuniaire, le principe de l'ancienneté de grade (ou de niveau) intervient également, ce qui peut être important lors des mutations futures et du glissement vers les nouveaux services.

Nous sommes toujours dans l'attente d'une réponse. Mais faudra-t-il aller au combat, comme pour les experts fiscaux afin d'obtenir une solution ?

BRÈVES

CONGÉ PARENTAL : ENFANT AVEC UN HANDICAP

Depuis le 20 mai 2011, l'âge limite de l'enfant avec un handicap qui permet à un membre du personnel fédéral d'obtenir un congé parental est de 21 ans.

Cette règle s'applique tant pour l'interruption de carrière pour congé parental que pour le congé parental non rémunéré visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental.

INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE

En application de l'article 13 de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours, le montant de l'indemnité kilométrique remboursée à un fonctionnaire, qui utilise sa propre voiture pour les besoins du service, est fixé forfaitairement à **0,3352 €/km** pour la période du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012.

INDEXATION DES TRAITEMENTS EN JUIN

En avril, l'indice-pivot a été dépassé.

Dans le secteur public, dès que l'indice-pivot est atteint ou dépassé, les traitements et les allocations sociales sont majorés de 2 %.

C'est pourquoi les traitements seront indexés dès le paiement du 29 juin 2011.

LA SAGA CONTINUE...

Un nouvel épisode dans la saga des nominations des directeurs : le Conseil d'État a annulé l'arrêté royal de nomination de trois directeurs régionaux d'administration fiscale (Moniteur belge du 22 juin 2011).

Et dire que le management actuel souhaite mettre en place une nouvelle procédure de nomination beaucoup plus longue et complexe... en nous précisant qu'avec celle-ci, il y aura moins de recours gagnés.

FORMATIONS CERTIFIÉES

Dans l'UF Infos du mois d'avril, nous vous avons présenté le compte rendu de la commission Formations-Examens du 28 mars 2011, commission qui traite notamment des formations certifiées dans le département.

Lors de cette commission, nous avons pris connaissance de l'état d'avancement des formations certifiées. L'UNSP avait alors interpellé le service « Formations » pour connaître les actions entreprises pour remédier au retard accumulé.

Pour rappel, les agents en attente d'une formation certifiée étaient au nombre de 10.370, selon la répartition suivante :

	A	B	C	D	TOTAL
Inscrits 2003			13		13
Inscrits 2004		95	74		169
Inscrits 2005	524	248	129	103	1.004
Inscrits 2006	432	230	86	870	1.618
Inscrits 2007	721	261	306	184	1.472
Inscrits 2008	387	248	782	19	1.436
Inscrits 2009	198	298	348	49	893
Inscrits 2010	174	283	1.950	34	2.441
Inscrits 2011	920	19	378	7	1.324
Total	3.356	1.682	4.066	1.266	10.370

Mais ils étaient 1.454 agents à attendre leurs résultats.

Pour certaines des formations visées, nous avons pu obtenir le pourcentage de réussite.

Au courant de ce même mois d'avril, le 29 exactement, l'Autorité publiait sur l'intranet (rubrique P&O) le rapport présentant les statistiques relatives aux activités de formation dispensées durant l'année 2010, et dans la foulée, le plan global de développement 2011.

Beaucoup de chiffres ont été abordés dans ce rapport, et notamment les statistiques en matière de formations certifiées.

Nous avons également pu relever certaines formations à venir, dans le plan global de développement.

1. Statistiques 2010

Ce rapport nous apprend qu'en 2010, 4.168 agents ont suivi une formation certifiée. Nous avons souhaité en savoir davantage sur ces chiffres. Pour ce faire, l'UNSP a pris contact avec l'Autorité pour obtenir d'autres chiffres, comme les répartitions par niveaux, domaines d'activité..., mais aussi connaître les taux de réussite aux tests :

A. Domaines de formation

Lorsqu'on examine les chiffres des formations certifiées par domaine, on peut constater que les formations orientées « Fiscalité » sont minoritaires par rapport aux autres catégories. La palme d'or est en effet détenue par les modules axés sur l'efficacité personnelle, qui représentent plus de 3 formations sur 5.

Mais cet écart se ressent également dans les formations autres que certifiées ; avec un risque de voir les agents perdre leurs connaissances techniques en matière fiscale ; ce que l'UNSP ne peut accepter.

Beaucoup d'agents déclarent avoir opté pour une formation de l'IFA après avoir échoué à une formation certifiée « en rapport avec leur travail ». La plupart du temps, le choix se porte sur une formation comme le « management », l'informatique. Ces dernières formations sont, en règle générale, organisées par l'IFA et ont souvent meilleure presse (essentiellement, car, initialement, les taux de réussite étaient supérieurs pour ces formations)) que les formations internes.

Quoi de plus compréhensible de délaisser une formation fiscale lorsqu'on a subi un échec et que, dès lors, on sait pertinemment bien que les autres formations, organisées par l'IFA, connaissent des taux de réussite plus favorables ?

D'autant plus que la réussite du test est sanctionnée par une prime.

Domaines	Nombre	%
Fiscalité	1.133	27,20%
Droit (≠ de fiscalité, droit commercial & droit administratif)	122	2,90%
Comptabilité et droit commercial	56	1,30%
Matières administratives, droit administratif	24	0,60%
Informatique - Bureautique	127	3,00%
Efficacité personnelle	2.670	64,10%
Management	26	0,60%
Autres (communication, secourisme, marketing...)	10	0,30%
Total Général	4.168	100%

B. Répartition par niveaux des agents

Puisqu'ils étaient toujours en attente de passer leur première formation certifiée, 1 agent sur 5, ayant passé une formation certifiée en 2010, est du niveau D.

Les collègues des autres niveaux ont eu l'occasion soit de passer leur première formation certifiée, de réitérer une autre tentative, ou de représenter une autre formation parce qu'ils ont changé de grade ou de statut.

Niveaux	Nombre	%
A	1.390	33,30%
B	512	12,30%
C	1.371	32,90%
D	895	21,50%
Total général	4.168	100,00%

C. Répartition par administration d'origine

Lorsqu'on analyse la répartition par l'administration d'origine, on peut constater que celle-ci est relativement conforme au pourcentage du personnel total affecté dans chaque administration.

Administrations	Nombre	%
Contributions directes	1.502	36,00%
TVA	481	11,50%
Recouvrement	265	6,40%
Documentation patrimoniale - Enregistrement	429	10,30%
Documentation patrimoniale - Cadastre	201	4,80%
Douanes & Accises	899	21,60%
Administration des Affaires Fiscales	23	0,60%
Inspection spéciale des Impôts	81	1,90%
Trésorerie	67	1,60%
Personnel & Organisation	97	2,30%
ICT	123	3,00%
Total général	4.168	100,00%

D. Taux de réussite

L'UNSP a également souhaité connaître les taux de réussite des différentes formations certifiées, que celles-ci soient dispensées par l'IFA ou par le département.

Le service Formations nous a communiqué les statistiques pour les formations organisées par le SPF Finances, mais n'a pu se prononcer pour les sessions dispensées par l'IFA ; ce qui n'arrange pas l'UNSP qui aurait souhaité connaître le taux de réussite de l'ensemble des agents.

Code formation	Niv.	Titre	Convoqués	Absents au test	Présents au test	Réussites	Echecs	% de réussite
CACERA102CFC	C	Taxation sur la base de la partie I de la déclaration à l'IPP	84	7	77	47	30	61,04%
CACERA102CNC			98	6	92	57	35	61,96%
CACERD901DFC	D	Comment effectuer vos tâches au sein de l'adm. des Douanes et Accises	61	5	56	50	6	89,29%
CACERD901DNC			173	12	161	157	4	97,52%
CACERD901DDC			4	0	4	4	0	100,00%
CACERD902CFC	C	Votre rôle dans le traitement des constatations à l'adm. des Douanes et Accises	32	1	31	27	4	87,10%
CACERD902CNC			58	1	57	54	3	94,74%
CACERD902CDC			1	0	1	1	0	100,00%
CACERD903BFC	B	Comment utiliser les éléments disponibles pour un contrôle performant et détecter la fraude en matière de D&A	14	0	14	12	2	85,71%
CACERD903BNC			20	0	20	11	9	55,00%
CACERFI06AFE	A	Droit des contrats	210	11	199	159	40	79,90%
CACERFI06ANE			168	2	166	146	20	87,95%
CACERFI09AFE	A	Principes généraux de droit	143	9	134	111	23	82,84%
CACERFI09ANE			230	13	217	195	22	89,86%
CACERFI09ADE			3	0	3	3	0	100,00%
			1299	67	1232	1034	198	83,93%

D'après les chiffres communiqués par le service P&O, on peut constater un taux de réussite à peu près homogène ; un taux avoisinant les 80%.

Nos collègues du niveau C affectés à l'IPP ayant suivi une formation fiscale ont eu moins de chance, avec 61% de réussite ; de même que nos collègues néerlandophones du niveau B affectés aux douanes et accises, avec 55% de réussite.

Ces taux restent toutefois acceptables, bien qu'idéalement, le taux de réussite devrait être de 100,00% ; ce qui est presque impossible.

Cela concorderait mieux avec l'ancien système où les agents bénéficiaient de la prime de formation, non conditionnée à la réussite d'un test.

Pour rappel, l'UNSP revendique qu'un nouveau système soit mis en place, répondant à la demande des agents en matière de formation permanente et de recyclage. Ce système devra s'articuler sur:

- une offre de formations utiles à la fonction exercée par l'agent ou à celle qu'il envisage d'exercer ;
- une offre suffisamment variée pour que chacun y trouve des matières utiles pour lui et pour l'Administration ;
- une offre dont la périodicité soit acceptable pour concilier les besoins de formation de chacun et le bon fonctionnement des services ;
- des formations ne se ponctuant ni par un test, ni par une rémunération au mérite, mais par une allocation de compétence à laquelle le droit est ouvert dès que l'agent a suivi l'entièreté des cours avec assiduité. Que personne ne vienne dire que c'est impossible, puisqu'il est prévu par arrêté un système similaire pour les professionnels du secteur, tels les experts-comptables et autres.

Nous voulons changer tout le système et passer des formations périodiques sans grand intérêt et sanctionnées par un test à un nouveau concept, qui est d'ailleurs celui que nous avons toujours défendu : une formation permanente et annuelle sans test.

2. Évolution pour 2011

Lors de cette réunion, l'UNSP a interpellé le service de Formations afin de connaître les solutions envisagées pour réduire drastiquement le retard accumulé dans l'organisation de ces formations.

La direction « Formations » a répondu, que la solution devait être trouvée en interne ; l'IFA ne pouvant dispenser plus de 12.000 formations par an, et que cet institut était presque à saturation.

La solution pour augmenter le nombre de formations et donc de résorber ce retard est permise par l'article 47 de l'Arrêté Royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État, modifié par l'article 12 de l'Arrêté Royal du 29 août 2009. Nous appellerons ces formations « Formations certifiantes ».

En effet, cet Arrêté Royal permet au président de Comité de direction de reconnaître comme équivalent à une formation certifiée :

- un diplôme ;
- toute autre formation sanctionnée par une validation des acquis.

Cette équivalence est possible si la formation répond aux critères de :

- pertinence par rapport à la fonction exercée ;
- qualité de la formation et du prestataire de la formation ;
- fiabilité du test de validation des acquis.

Voici une liste des formations prévues au Plan Global de développement 2011, certifiantes ou certifiées, et planifiées dans la deuxième partie de l'année 2011 :

Adm.	Titre Formation	Article 47 ?	Public cible
CD	Fiscalité des dirigeants d'entreprise	Oui	Statutaires et contractuels niveau A (P, PME, GE)
CD	Aspects fiscaux de l'attribution d'intérêts et de dividendes	Oui	Statutaires et contractuels niveau A (PME, GE)
CD	Taxation sur base d'une déclaration à l'IPP pour des indépendants et titulaires de professions libérales	Non	Statutaires et contractuels (P,PME, GE) : experts financiers, fiscaux adjoints
CD	Taxation sur base d'une déclaration à l'IPP pour des indépendants et titulaires de professions libérales	Non	Statutaires et contractuels (P,PME, GE): experts financiers et administratifs + experts fiscaux
CD	Taxation sur base de la partie 1 de la déclaration à l'IPP	Non	Statutaires et contractuels (P,PME, GE) niveau C
TVA	Le redevable et la TVA	Oui	Fonctionnaires Tva taxation (et contentieux) niveau A
REC	Aspects du droit de l'exécution	Oui	Agents niveau A services de recouvrement
REC	Patrimoine du débiteur – Poursuites adéquates	Non	Experts financiers et fiscaux
D&A	Principes de droit	Non	Inspecteurs, inspecteurs principaux, premiers attachés des finances et directeurs

L'UNSP salue ce début de solution, mais estime que cela n'est pas suffisant. En effet, le nombre d'agents visés par les formations prévues en 2011 représente :

- +/- 3.300 agents pour les formations certifiantes ;
- +/- 4.200 agents pour les autres formations.

Ces chiffres cumulés ne représentent que 7.500 formations. Or, l'arriéré est de plus de 10.370 agents ; il reste encore un peu moins de 3.000 agents à former.

D'autant plus qu'il faudra encore ajouter les collègues dont la période de validité expire bientôt et qui devront se réinscrire pour une nouvelle formation.

De plus, l'UNSP déplore également les points suivants :

- certaines formations, comme « Investigations et preuves » avec un taux de réussite satisfaisant, disparaissent des différents catalogues, tandis que d'autres, comme « Principes généraux de droit fiscal » sont reprogrammées ;
- les agents de niveau B affectés à l'ISOC ne peuvent participer à une formation certifiée dédiée à leur impôt, alors que leurs collègues de l'Impôt des personnes physiques bénéficient toujours de leur formation spécifique.

Ces agents ne disposent d'aucune alternative, hormis se diriger vers des formations génériques, organisées par l'IFA ; des formations non techniques.

Si on ajoute à cela le problème récurrent des faibles taux de réussite aux brevets dédiés à cette matière et aux taux de réussite médiocres aux deux formations certifiées ISOC, on ose se demander s'il n'y a pas réellement un problème au niveau des services compétents à l'Impôt des Sociétés ;

- Les formations certifiantes sont uniquement dédiées aux agents du niveau A.

L'UNSP ne comprend toutefois pas cette optique. Pourtant, l'IFA organise des formations qui peuvent être suivies aussi bien par des agents du niveau A que du niveau B.

Car, souvent, dans la pratique, nos collègues experts financiers et fiscaux font également un travail équivalent.

Un expert financier ne doit-il pas connaître quel est le statut de dirigeant d'entreprise ou encore être apte à identifier le redevable d'une TVA ?

Qui ne connaît pas des collègues, autre que niveau A qui :

- o aux Contributions directes, traitent des dossiers de dirigeants ;
- o à la TVA, doivent notamment renseigner les assujettis sur leurs obligations déclaratives, et encore mieux lutter contre la Fraude ;

S'agit-il encore de la preuve d'un dénigrement pour nos collègues, de la part de l'Autorité ?

Un autre point à surveiller est que la formation soit de qualité, pertinente par rapport à la fonction exercée ; et donc très pratique.

Conclusion

Le système de formations certifiées qui avait été présenté, initialement, comme une simple formalité est en réalité un véritable parcours du combattant pour l'agent et un dédale, dans lequel l'Autorité s'empêtre.

Il est donc primordial de s'assurer que :

- les agents soient le moins possible pénalisés ;
- l'Autorité prenne ses responsabilités et mette les bouchées doubles pour satisfaire à toutes les demandes ;
- la formation du personnel reste une des priorités. Et cela, afin de maintenir un service public performant et de qualité. Sans bonne formation, il est difficile de faire du travail convenable.

Modifier le passé est impossible, mais il convient d'en tirer des conclusions et de rectifier le tir.

Certes, on peut se satisfaire des taux de réussite, mais ceux-ci ne sont pas assez élevés, du moins pour tous ; bien qu'un score parfait soit impossible. Il aurait été intéressant de pouvoir connaître le taux des formations IFA, pour pouvoir comparer et tirer plus de conclusions.

De plus, la question de l'échec est à se poser dans chaque partie ; et, à ce niveau, l'Autorité doit arrêter de reporter la faute sur les agents. Si les agents échouent, c'est peut-être aussi parce que le cours était mal rédigé, au départ, ou que les questions du test sortent du cadre du cours ou prêtent à confusion ; ce qui ne doit pas être le cas.

En ce qui concerne le futur, face à un stock d'agents en attente d'être certifiés, l'Autorité nous promet et nous montre des signes de bonne volonté, mais, comme d'habitude, on pourrait faire mieux, selon l'UNSP.

En espérant qu'il ne s'agisse pas uniquement de signes, mais bien d'actions concrètes, avec des résultats excellents.

L'Autorité doit davantage faire appel aux formations certifiantes, pour :

- revenir à une formation plus proche du terrain, moins théorique ;
- résorber ce retard.

Car, faut-il le rappeler : si bon nombre d'agents n'ont pas encore pu suivre de formations, les autres vont bientôt arriver à la fin de la date de validité et en présenter une autre.

À ce niveau, quelques informations intéressantes nous reviennent :

- des agents inscrits à la formation certifiée TVA sur les redevables ont été appelés par le service formation pour les prévenir que leur inscription était annulée, car cette formation allait servir de formation "certifiante" ;
- le syllabus pour la formation « certifiante » sur la fiscalité des dirigeants d'entreprises (Contributions directes) est rédigé et a entamé son processus d'approbation (traduction, etc.).

Il s'agit, si cela se confirme d'un pas dans le bon sens...

Par contre, **l'UNSP réclame également une compensation immédiate pour tous les agents qui n'ont pas pu présenter une formation certifiée** (première chance ou tentative ultérieure), parce que l'Autorité ne les a pas organisés avant qu'ils aient quitté le département (par exemple, les agents pensionnés au cours des dernières années). Dans l'accord sectoriel 2007-2008, l'Autorité envisageait déjà de prendre des mesures à ce sujet... On attend toujours leur concrétisation !

Une nouvelle action du Réseau pour la Justice Fiscale : LA JOURNÉE DE LA JUSTICE FISCALE (« TAX JUSTICE DAY »)

Dans le cadre de la campagne « NE LAISSEZ PAS ÉCHAPPER LES GROSSES FORTUNES », le Réseau pour la Justice fiscale (dont l'UNSP – Secteur Finances est membre) et son correspondant flamand, Financieel Actie Network ont organisé une nouvelle action ce mardi 31 mai 2011 à Bruxelles : **la journée pour la justice fiscale** (« Tax justice day »).

En effet, chaque année, le très libéral bureau de consultance Pricewaterhouse Coopers (PwC) célèbre début juin un « Tax freedom day ». Leur but : utiliser toutes les ficelles légales pour éviter l'impôt. Leur idéal : plutôt accumuler de la richesse personnelle que contribuer à la richesse de tous.

Selon PwC, du 1er janvier au 8 juin, les Belges ont travaillé pour payer leurs impôts. Après cette date, ils travaillent enfin pour eux-mêmes !

En introduisant ce « Tax Freedom Day », PricewaterhouseCoopers conseille au gouvernement belge de se concentrer sur la mise en oeuvre de mesures susceptibles d'attirer des investisseurs et sur la simplification du système fiscal actuel.

PwC défend donc le droit du plus fort et mène une guerre sociale et fiscale contre les travailleurs, les sans-emploi et les personnes précarisées.

Ce sont bien les petits et moyens revenus qui supportent les impôts les plus lourds. La majorité des grandes entreprises et des grosses fortunes évitent l'impôt par diverses déductions et des constructions fiscales légales ou illégales.

En organisant une « Tax Justice Day » (journée de la justice fiscale), le Réseau pour la Justice Fiscale et Financieel Actie Network veulent montrer que le message de PwC est trompeur et dangereux.

En effet, ce sont bien les petits et moyens revenus qui supportent les impôts les plus lourds. La majorité des grandes entreprises et des grosses fortunes évitent l'impôt par diverses déductions et des constructions fiscales légales ou illégales.

Les 500 sociétés qui ont engrangé les plus gros bénéfices en Belgique ne paient que 3,76 % d'impôts sur leurs revenus ! Pour elles, la « Tax freedomday », c'est déjà le 14 janvier !

Chacun, tout au long de l'année, travaille à la fois pour l'État, c'est-à-dire pour la collectivité, et, indirectement, aussi, pour lui-même.

Nous travaillons tout à la fois pour la construction de notre système social et du bien-être collectif (enseignement, culture, bibliothèques publiques, musées, soins de santé, soins aux personnes, centres sportifs, parcs, domaines naturels, piscines publiques, voirie, transports, etc.), mais aussi pour notre consommation personnelle (loyer, nourriture, auto, gsm, ordinateur, etc.).

Rappelons que personne, même les plus nantis, ne peut se passer de notre système social. Il nous est d'ailleurs envié partout et nous pouvons en être fiers.

Le plus gros mensonge de PwC, c'est de présenter la Belgique comme un pays où l'imposition est lourde, alors qu'en fait, si les salariés paient effectivement trop, la plupart des grosses fortunes et des grandes entreprises échappent au fisc.

Il faut changer la répartition de la charge de l'impôt entre salariés et grosses fortunes ! Les entreprises reçoivent trop de cadeaux fiscaux. Il faut qu'elles participent équitablement. Et beaucoup trop de contribuables ne paient pas d'impôts grâce à la fraude et l'évasion fiscale.

Voilà pourquoi, le Réseau pour la Justice Fiscale exige une fiscalité juste et équitable !

GESTION DU PERSONNEL : UN NOUVEAU FLOP

Le mouvement de mutations et de promotions des experts fiscaux s'est enfin concrétisé en ce début juin 2011.

Mais le moins que l'on puisse dire est que cela s'est déroulé dans un désordre, une confusion difficilement compréhensible et dans l'incompréhension la plus totale. Encore un dossier reflétant bien les déficiences chroniques du management du SPF Finances.

En effet, comment comprendre que des experts fiscaux soient massivement affectés dans des bureaux de manutention (TVA) ou des bureaux centraux de taxation (Contributions directes) ?

Il s'agit d'agents ayant réussi un examen pointu. Qui plus est, pour certains, avec de nombreuses années d'ancienneté derrière eux et une expérience certaine dans le contrôle fiscal. Comment le management peut-il justifier leur affectation dans des services de gestion, qui ont toute leur utilité certes, mais où leurs connaissances, leurs compétences et leur expérience ne seront malheureusement que très peu exploitées ? Et dire qu'à l'avenir ces mêmes managers envisagent de nommer et de muter les agents au profil ! Cela nous fait craindre le pire...

Quant à l'excuse de l'analyse des besoins fonctionnels, elle nous fait bien rire : connaissez-vous des bureaux fiscaux qui ne manquent pas de personnel ?

Nous osons juste espérer que le choix ne s'est pas fait en vue de produire de belles statistiques quant au nombre de dossiers encodés, des statistiques il est vrai bien plus importantes aux yeux de l'Autorité que celles du contrôle.

Mais ce n'est pas tout. Certains agents ont alors été témoins d'un combat de coqs entre un directeur régional et l'administration centrale.

Ledit directeur régional avait décidé de modifier l'affectation des agents et l'administration centrale le lui a interdit. S'en suivit un affrontement par courriels entre les deux camps qui, au final, ont fini par se braquer, avec comme résultat le retour des agents dans leur affectation initiale.

Soyons clairs : l'UNSP est favorable au fait qu'un directeur régional puisse organiser au mieux les services sous son autorité. Il aurait d'ailleurs été plus simple que les agents soient simplement affectés à une résidence administrative par l'Autorité et que le directeur régional puisse les affecter selon les besoins. Toutefois, nous ne pouvons admettre, comme cela s'est produit dans le cas présent, que des agents soient changés de résidence administrative sans leur accord et sous la menace de les mettre en absence injustifiée. C'est inconcevable !

Si nous pouvons nous réjouir qu'après l'intervention de l'administration centrale ces agents ne soient pas déplacés, il n'en est pas de même pour les autres qui se retrouvent à nouveau affectés dans des bureaux de manutention ou des bureaux centraux de taxation.

Quel manque de discernement ! Quelle absence de dialogue ! Et on nous parle de management !

Et qui sont une nouvelle fois les victimes principales ? Les agents ! Les pions de l'Autorité ! Les pigeons de l'histoire !



BONNES VACANCES...



Votre UF Infos reviendra fin septembre.

Mais, entretemps, n'hésitez pas à consulter régulièrement notre site internet :

www.unsp-finances.be

Nous y insérerons tous les renseignements utiles afin de vous tenir informés si cela s'avère nécessaire.

LA solution aux problèmes de mobilité

Ronchonner, râler, bougonner... Pffffff, grrrrr...

L'Autorité n'arrête décidément pas d'alimenter mon côté « ronchon » et de me donner de nouveaux bâtons pour la battre !!!

Ce mois-ci, je pourrais vous parler de la gestion du mouvement des experts fiscaux, des négociations en cours ou de l'attente interminable des autres agents dans ces dossiers de mutation-nomination ! Mais je vais laisser à d'autres le soin d'aborder ces sujets bien ténébreux.

Non, je vais ronchonner à propos d'un courriel reçu le 16 juin de la part du Service Développement Durable à l'aide d'un commentaire bien pesé envoyé par un ami fonctionnaire liégeois travaillant à Namur.

Après lecture et relecture de ce message, je ne peux que m'interroger quant au but de l'enquête évoquée dans ce message.

Celui-ci commence par : *«une gestion déficiente de la mobilité peut avoir des conséquences néfastes pour notre SPF et la qualité de vie de ses agents. D'innombrables heures se perdent dans les embouteillages et les agents arrivent stressés au travail.»*

Il est agréable de constater qu'enfin l'Autorité est consciente de certaines réalités de terrain... Des solutions sont-elles enfin envisagées ?

On peut ensuite y lire qu'*«améliorer l'infrastructure routière ou élargir l'offre des transports n'est pas une solution réalisable.»*

À ce niveau, difficile de contester. En effet, notre SPF n'a aucune prise directe sur ces points.

Mais l'Autorité pourrait, par contre, mettre en œuvre des mesures pour améliorer la situation des fonctionnaires travaillant dans les grands centres et les contraintes subies quotidiennement par les navetteurs.

Lesquelles ? En voici quelques-unes portées par l'UNSP, parmi tant d'autres :

- une décentralisation maximale des travaux vers les provinces afin de déplacer le travail plutôt que le travailleur ;
- le recours au télétravail chaque fois que cela est possible ;
- l'extension des plages mobiles ;
- l'extension des possibilités de récupération dans le cadre d'un horaire variable plus souple ;
- des prestations complètes (100 %) en 4 jours plutôt que 5 (20 % d'économies en déplacements) ;
- un forfait de temps de déplacement validé comme prestation effective au-delà d'une durée exagérée du temps de déplacement.

De plus, nos managers pourraient veiller à mieux gérer l'attribution des places vacantes (et elles sont nombreuses) en fonction de la situation géographique du domicile de l'agent par rapport à son lieu de travail... Pourquoi envoyer, par exemple, à Namur des Liégeois alors que des postes correspondant à leur profil sont libres à Liège (et inversement) ? Ces managers nous diront encore que nous n'y comprenons rien. C'est un fait, nous ne les comprenons pas !

Dans le message reçu, on ne trouve aucune évocation de ces problèmes !!!

Non, voici apparemment la solution envisagée face au problème de la mobilité : *« développer une gestion durable des déplacements domicile - lieu de travail en encourageant l'utilisation rationnelle de véhicules respectueux de l'environnement. »*

Celle-là, il fallait oser l'écrire.

Bien évidemment, les problèmes écologiques ne doivent être nullement négligés. Il importe qu'ils influencent nos comportements chaque jour.

Mais enfin, de là à sous-entendre à mon ami liégeois que les problèmes de mobilité seront résolus lorsqu'il ira travailler à Namur en voiture électrique ???!!! Ou alors, vont-ils nous fournir des tapis volants ? À moins qu'ils suggèrent aux pigeons que nous sommes de nous rendre au travail en battant des ailes.

J'exagère ! Je sais...

Ce n'est qu'une enquête ! Je le sais aussi.

Mais encore faudra-t-il trouver le temps (en pleine période de rentrée de déclaration, quel moment opportun choisi), mais surtout la motivation d'y répondre !

Puis, qui sait, l'analyse des résultats sera peut-être confiée à une société privée... Comment pourrais-je encore m'en étonner ? Ce ne serait finalement qu'une nouvelle occasion de ronchonner !!!

Bonnes vacances à tous quand même !



Le ronchon de service