

U.F. INFOS

Le mensuel du syndicat UNSP - Secteur Finances

JANVIER 2014

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

**RÉSULTATS DU
SONDAGE**

**DES AVANCÉES GRÂCE À
VOTRE MOBILISATION...**

MAIS ENCORE INSUFFISANTES !



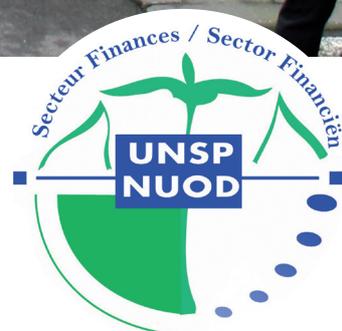
HORAIRE VARIABLE

P. 8 À 10



BASCULEMENT 3

P. 11 À 14



L'ÉDITO

Nous vous l'avions annoncé dans l'U.F. Infos de décembre : suite aux différentes actions menées sur le terrain, le ministre a enfin organisé une rencontre avec le front commun syndical le lundi 23 décembre 2013.

Et vos actions n'auront pas été vaines !

Le dialogue social est à nouveau de mise au département. Enfin... lorsque le président du Comité de direction mène les débats.

La réunion a été constructive, et l'Autorité est venue avec de nouvelles propositions concernant l'horaire variable et le basculement 3.

Ce 9 janvier, l'UNSP a réuni ses délégués afin de se positionner à propos de ces propositions.

Dans le dossier *Horaire variable*, la majorité de nos revendications ont été rencontrées. Et, même si des améliorations nous semblent encore nécessaires, l'UNSP a remis un avis positif.

Concernant le basculement 3, le président a proposé une très belle avancée : une possibilité de surnombre pour les agents lésés par les règles de priorité.

Ces évolutions ont été obtenues grâce à votre mobilisation, grâce à vos mouvements de protestation.

Une nouvelle preuve que la solidarité paie !

Malheureusement, c'en est fini pour la liste des avancées !

Le basculement 3 comporte encore de nombreuses incohérences. Et même si l'Autorité a fait quelques

promesses, ce ne sont pour l'instant que des paroles en l'air sans actes concrets, sans propositions écrites. Au final, à l'unanimité, les délégués de l'UNSP ont décidé de remettre un avis négatif à propos du protocole en négociations.

Par ailleurs, d'autres dossiers comme les indemnités, le maintien du service de proximité, la carrière spécifique, les revendications concernant les agents A3, les effectifs ou le bien-être n'ont pas connu d'avancées...

En conclusion, nous sommes sur la bonne voie, mais la balance penche toujours du mauvais côté !

**PREMIÈRES AVANCÉES
GRÂCE À VOS ACTIONS...
MAIS LA BALANCE PENCHE
TOUJOURS DU MAUVAIS CÔTÉ !**

L'Autorité doit encore faire plusieurs pas en direction du personnel. Car, les résultats de l'enquête lancée par l'UNSP le prouvent, les agents ne sont pas heureux actuellement au SPF Finances et ne voient pas leur avenir d'un bon œil !

D'autres syndicats ont fait le choix de laisser le ministre avancer sur base de promesses, en acceptant le saucissonnage des dossiers. C'est leur choix et nous ne pouvons que le respecter.

Nous espérons simplement qu'ils ne se fourvoient pas... car dans ce cas, la déception sera grande au sein du personnel !

2014 sera encore une année où nous devons rester solidaires pour obtenir encore et toujours de nouvelles avancées concrètes... pour faire en sorte qu'au final, la balance penche enfin du bon côté !

Nos vies commencent à prendre fin le jour où nous devenons silencieux à propos des choses qui comptent.

Martin Luther King

Editeur responsable : Aubry Mairiaux | **Rédacteur en chef** : Eric Brisbois | UNSP - SECTEUR FINANCES |

Rue des Colonies, 18-24 Bte 4 à 1000 BRUXELLES | @ : info@unsp-finances.be ☎ : 0032 – (0)2 – 218.16.59 |

SITE WEB: <http://www.unsp-finances.be> | Compte bancaire Cotisations : BE15.0003.2562.2330

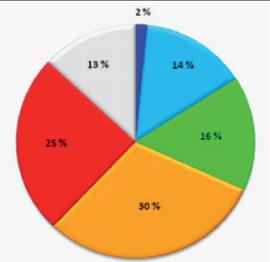
Collaborateurs : Murielle Chaineux – Philippe Dumont – Frédéric Henuzet – Françoise Job – Nathalie Lekeux – Ludovic Luciani – Alphonse Moureau – Jean-Sébastien Noville – Yves Renard – Myriam Tomiello – Cathy Verschraegen | **Crédits photographiques** www.epictura.fr

Sommaire

Sondage UNSP : résultats	P 4 à 7
Horaire variable	P 8 à 10
Basculement 3	P 11 à 14
Autres dossiers	P 14
Permanence syndicale	P 15
Accession niveau A	P 16
Comité d'audit	P 17
Assurance hospitalisation	
Changements en cas de maladie	P 18
Raalditout	P 19
Open space : un non-sens	P 20

Résultats du premier sondage UNSP

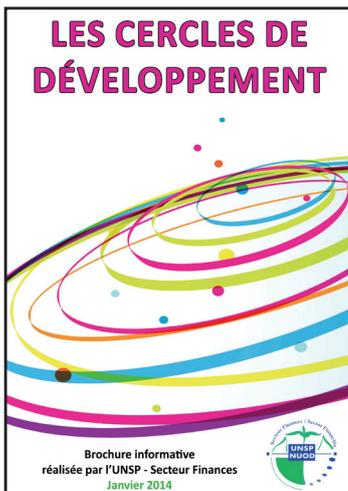
P. 4 à 7



Les suites de vos actions

P. 8 à 15

CERCLES DE DÉVELOPPEMENT



Notre brochure sur *Les cercles de développement* a été actualisée.

Elle est accessible sur notre site internet (après authentification) sous les onglets *Publications*, puis *Brochures*.

De même, les FAQ à ce sujet ont été modifiées. N'hésitez pas à les consulter.

Au vu de l'importance croissante accordée aux cercles de développement, nous attirons une nouvelle fois votre attention sur **la fixation des objectifs que vous devrez atteindre**. Ils doivent être définis de manière SMART, c'est-à-dire être spécifiques, mesurables, acceptables, réalistes et précisés dans le temps.

N'oubliez pas de bien négocier ces objectifs : **ils doivent être RÉALISTES et tenir compte aussi bien de la situation du service que de votre situation personnelle**. Ne vous fixez pas des objectifs irréalisables dans le seul but de démontrer votre motivation. N'oubliez jamais que vos rapport d'évaluation et mention futurs risquent clairement d'être conditionnés par les différents objectifs fixés !

L'INDEMNITÉ DE FUNÉRAILLES MAINTENUE

Le gouvernement fédéral avait décidé, durant l'été, de supprimer l'indemnité pour frais funéraires dont bénéficient certains fonctionnaires.

Vous aviez été nombreux à réagir et à interpeller les responsables concernés.

Suite à ces protestations, la suppression avait été suspendue... pour finalement être annulée : **l'indemnité de funérailles est maintenue**, et les proches d'un fonctionnaire pourront encore, après le décès de celui-ci, recevoir l'indemnité visant à couvrir les frais de funérailles.

RÉSULTATS DU PREMIER SONDAGE UNSP

Fin décembre, nous avons invité les agents des Finances à participer à un sondage. Celui-ci abordait divers thèmes et avait pour but essentiel de mesurer les attentes des agents au sein du département.

D'une part, pour nous assurer qu'à l'UNSP, en tant qu'organisation syndicale représentative, nous ne faisons pas fausse route et que les sujets que nous défendons auprès de l'Autorité étaient bien ceux qui concernaient en priorité les agents.

Et, d'autre part, afin de pouvoir démontrer à l'Autorité que les combats que nous menons ne sont pas de simples revendications défendues par des syndicalistes.

Votre participation massive, à savoir plus de 6.000 agents, a permis de valider le bien-fondé des combats que nous avons poursuivis jusqu'ici, et qui ne sont malheureusement pas tous achevés. Un grand merci à tous les participants ! Cela nous encourage dans cette voie, et nous pouvons déjà vous annoncer que d'autres sondages seront envoyés lorsque cela s'avèrera nécessaire.

Ces résultats nous seront très utiles et ont déjà été utilisés

lors des négociations. Quelques chiffres ont également été insérés dans un communiqué de presse (à lire sur notre site internet www.unsp-finances.be) et ont été communiqués aux membres de la Commission fiscale de la Chambre des représentants.

Plusieurs agents se sont inquiétés quant à la demande de l'adresse courriel professionnelle dans le sondage. Comme annoncé, l'anonymat des réponses était garanti. Seule une analyse globale des résultats a été faite, mais

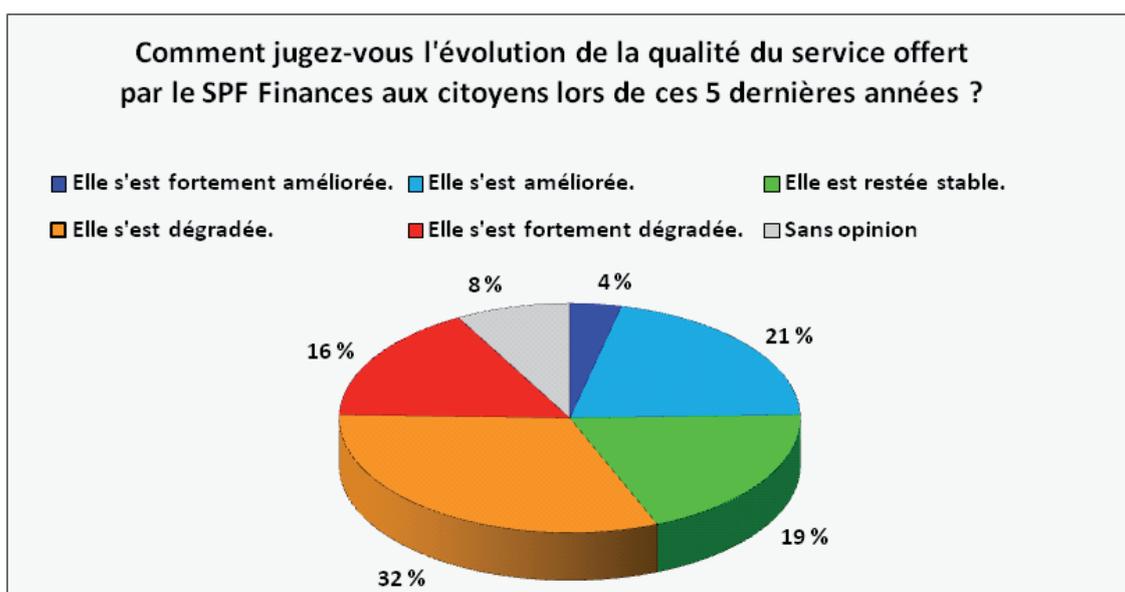
malheureusement, il s'agit à l'heure actuelle du seul moyen que nous avons trouvé pour authentifier les réponses, valider

le sondage et nous assurer qu'une même personne ne répondait pas à plusieurs reprises. Nous ferons le maximum pour trouver une solution pour éviter de devoir fournir cette adresse email... si cela est possible.

Certains résultats du sondage, tels que ceux relatifs au basculement 3 ou à l'horaire variable, seront présentés dans des articles spécialement dédiés aux thèmes abordés dans cette édition de l'U.F. Infos. Voici les résultats des autres thèmes abordés :

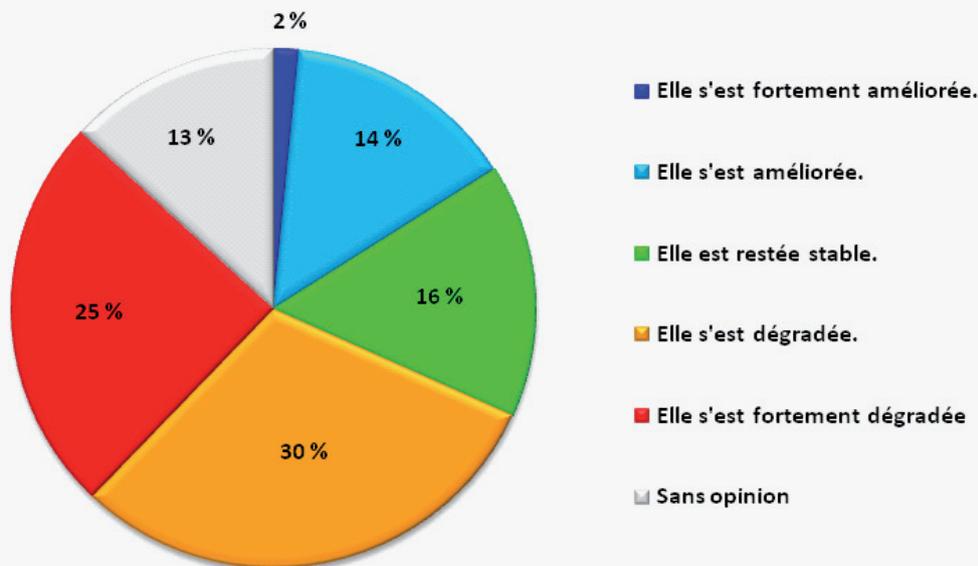
UNE PARTICIPATION MASSIVE DES AGENTS : PLUS DE 6.000 RÉPONSES !

1. L'ÉVOLUTION RÉCENTE DU SPF FINANCES



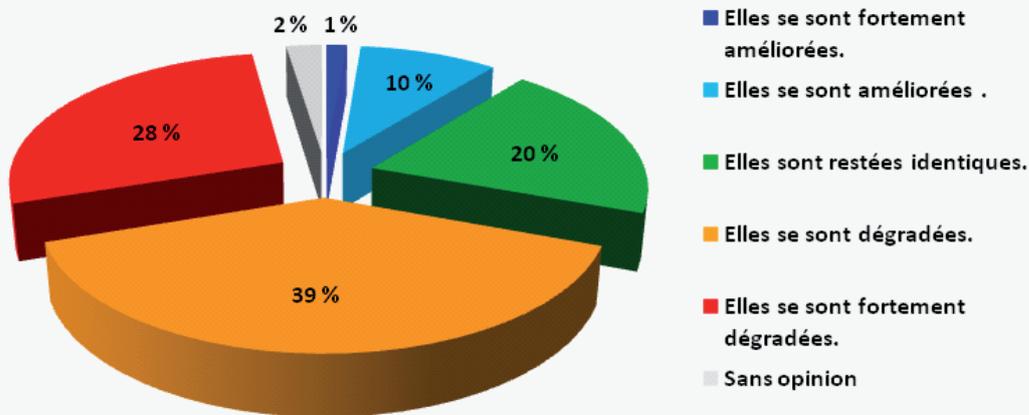
Si un peu moins de 25 % estiment que la qualité du service aux citoyens s'est améliorée au cours des 5 dernières années, près de la moitié des agents ont jugé pour leur part qu'elle avait subi une dégradation.

Comment jugez-vous l'évolution de la lutte contre la fraude fiscale lors de ces 5 dernières années ?



Pour cette question, les chiffres s'aggravent encore. À peine 16 % des agents estiment que la lutte contre la fraude fiscale s'est améliorée au cours des 5 dernières années, contre plus de 55 % qui estiment qu'elle s'est dégradée !

Lors de ces 5 dernières années, comment vos conditions de travail ont-elles évolué ?



Si un peu plus de 10 % des agents estiment que leurs conditions de travail se sont améliorées, 67 % estiment quant à eux qu'elles se sont dégradées !

Conclusion

Même si ces trois questions donnent lieu à une certaine marge de subjectivité, les résultats restent malgré tout sans appel quant à la perception qu'ont les agents sur l'évolution de leur propre département et des conditions dans lesquelles ils sont amenés à remplir leurs tâches !

PREMIER CONSTAT FLAGRANT : AU COURS DES 5 DERNIÈRES ANNÉES, TANT VOS CONDITIONS DE TRAVAIL, QUE LE SERVICE RENDU À LA POPULATION ET LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE SE SONT DÉGRADÉS !

2. TÉLÉTRAVAIL ET TRAVAIL EN BUREAUX SATELLITES

Le sondage révèle que seuls 8,5 % des agents effectuent du télétravail de façon régulière. Et si 23,5 % des agents répondent effectuer du télétravail de manière occasionnelle, plus de 16 % avouent ne pas avoir accès au télétravail pour l'unique raison que leur hiérarchie s'y oppose ! Sans oublier que plusieurs directions refusent encore aujourd'hui à certains agents de télétravailler plus d'un jour par semaine, même si leur fonction pourrait le leur permettre. En effet, parmi les télétravailleurs réguliers, 6,91 % affirment travailler chez eux un jour par semaine contre à peine 1,63 % deux jours par semaine.

SEULS 8,5 % DES AGENTS DÉCLARENT EFFECTUER DU TÉLÉTRAVAIL DE FAÇON RÉGULIÈRE !

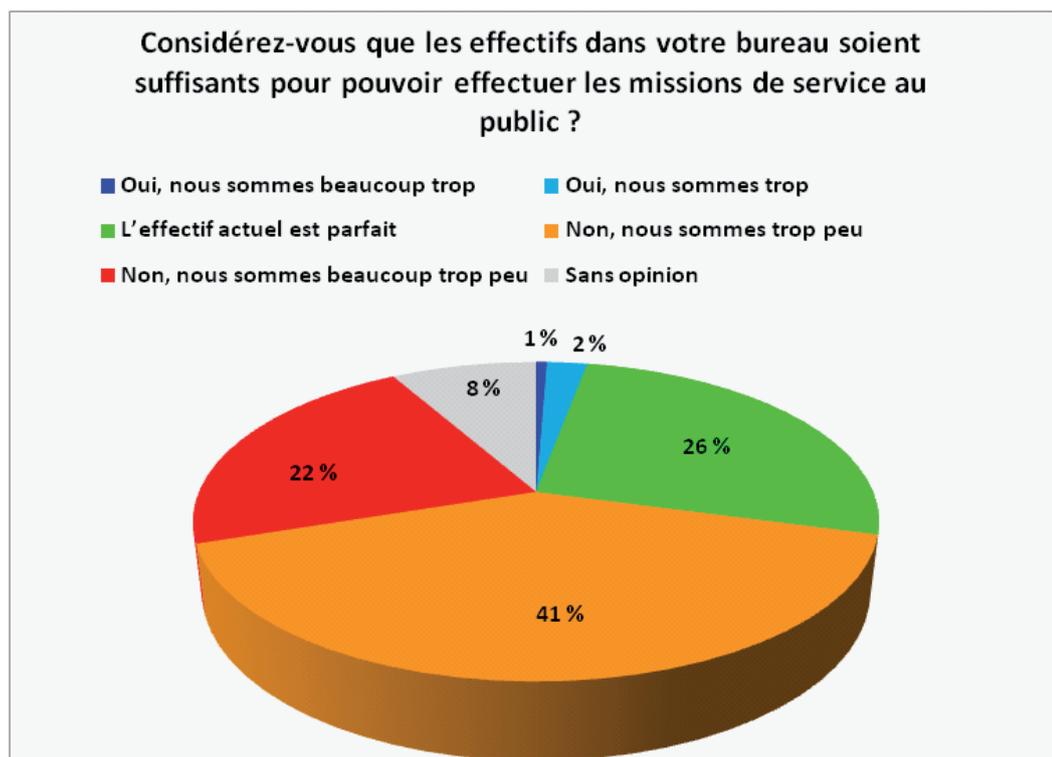
En ce qui concerne le travail en bureaux satellites, celui-ci apparaît comme clairement sous-développé. 0,25 % des agents y ont recours deux fois par semaine, contre 1,27 % un jour par semaine, pendant que 2,10 % utilisent cette possibilité de manière occasionnelle. Et une nouvelle fois, il faut signaler que près de 10 % déclarent ne pas y avoir recours, car leur hiérarchie s'y oppose.

POUR LE TRAVAIL EN BUREAU SATELLITE, C'EST ENCORE PIRE ! À PEINE 1,5 % DES AGENTS LE PRATIQUENT RÉGULIÈREMENT !

Conclusion

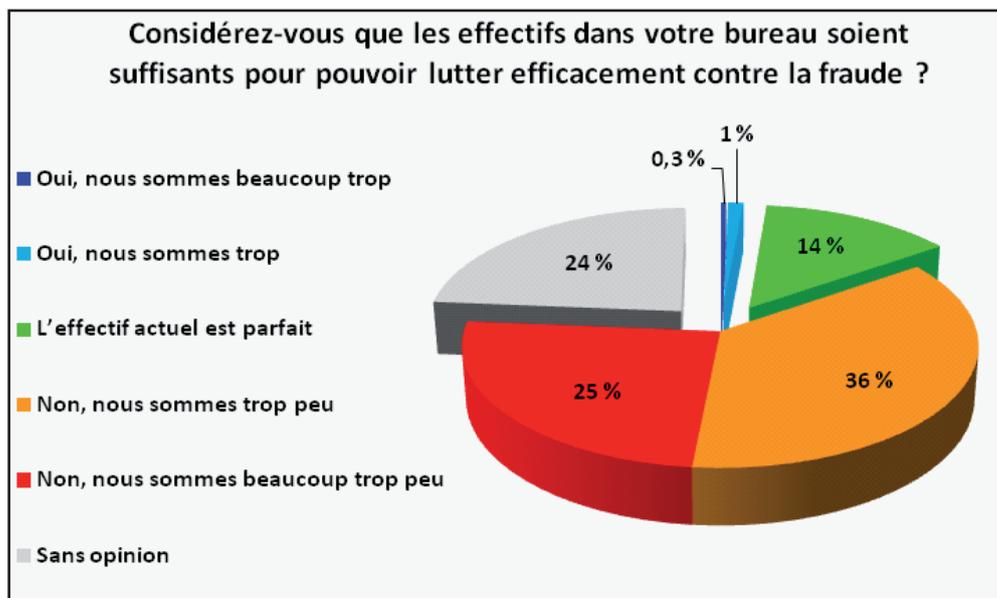
Il y a encore beaucoup de chemin à parcourir au sein de notre département pour donner aux agents un large accès à ces modes de travail, auxquels, rappelons-le, tout agent devrait avoir droit si ses fonctions le lui permettent ! L'Autorité ne cesse d'affirmer qu'elle va développer tant le télétravail que le travail en bureaux satellites. Fini les paroles, place aux actes, maintenant ! Ce serait une grande avancée pour le personnel ! Mais pour cela, il faudrait modifier la mentalité de certains managers et ajouter le terme **CONFIANCE** à leur vocabulaire !

3. EFFECTIFS



Si un peu moins de 3 % des agents estiment qu'ils sont trop nombreux dans leur service et un peu plus de 26 % estiment qu'ils sont juste le nombre nécessaire, 63 % estiment que leur service est en sous-effectif pour remplir les missions de service public !

Plus de 60 % des agents estiment qu'ils ne sont pas assez nombreux pour mener à bien leur mission de lutte contre la fraude, contre un peu moins de 14 % qui estiment être assez et moins de 1,5 % qui juge être trop nombreux.



Conclusion

L'Autorité aura beau investir dans l'informatisation du département, nous ne le répéterons jamais assez, un logiciel ou un ordinateur ne remplacera jamais un agent. Et s'il est nécessaire de continuer à investir dans l'informatisation du

SPF Finances, il est encore plus important d'en faire au moins autant en ce qui concerne le personnel. Un agent contrôleur rapporte beaucoup plus à l'État que ce qu'il ne lui coûte.

PLUS DE 60 % DES AGENTS ESTIMENT QUE LEUR SERVICE EST EN SOUS-EFFECTIF POUR EFFECTUER LES MISSIONS DE SERVICE AU PUBLIC ET POUR LUTTER CONTRE LA FRAUDE FISCALE !

4. RESPECT DU PERSONNEL

Vous sentez-vous respecté(e) par les responsables du département ?

Les chiffres sont éloquentes. Une échelle allant de 0 à 10 était proposée aux agents afin de mesurer le respect qu'ils ressentent de la part des responsables. Pour près de 24 %, la réponse a été un cinglant zéro. **Au total, 68 % des agents ne se sentent pas respectés (entre 0 et 4 sur 10 !)**, 14 % ont accordé juste la moyenne, ce qui laisse à peine 18 % des agents qui s'estiment respectés par les responsables du SPF Finances.

La cote moyenne est de 3 sur 10 : une cote d'exclusion pour un directeur P&O qui se targue de faire de notre département le meilleur employeur de la Fonction publique !

Des chiffres records qui démontrent, si besoin était, l'image que donne l'Autorité à ses agents.

LA COTE MOYENNE EST DE 3 SUR 10 : UNE COTE D'EXCLUSION POUR UN DIRECTEUR P&O QUI SE TARGUE DE FAIRE DE NOTRE DÉPARTEMENT LE MEILLEUR EMPLOYEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE !

QUELLES LEÇONS TIRER DE CE SONDRAGE ?

Au vu des réponses massives des agents, il reste encore beaucoup à accomplir pour tenter d'améliorer les conditions de travail au SPF Finances, que ce soit pour rendre ce dernier plus efficace dans l'accomplissement de ses missions ou pour tenter d'accroître le bien-être de ses collaborateurs. Faut-il encore rappeler que la motivation des

travailleurs a un impact incontestable sur la qualité du travail qu'ils fournissent ? C'est en impliquant le personnel dans les changements, et donc en l'écoutant, que les agents retrouveront leur motivation et s'impliqueront dans l'organisation. Mais cela, l'Autorité semble avoir encore et toujours du mal à le comprendre.

L'excuse de la peur du changement, du management ne peut suffire à justifier de tels taux d'insatisfaction, surtout pour un service d'encadrement P&O qui s'est donné les moyens humains et matériels pour communiquer. Objectif non atteint ! Attention à la cote *insuffisant* !

HORAIRE VARIABLE : ENFIN UNE SOLUTION CONSTRUCTIVE !

EN BREF



Une grande partie de nos revendications ont été rencontrées (fini l'obligation pour certains agents d'être présents tous les jours, maintien des crédits TR, élargissement des plages variables...).

Enfin une réforme plus respectueuse des agents... grâce à l'intervention du président du Comité de direction.

Cette réforme n'est certainement pas parfaite. Quelques aménagements nous semblent encore nécessaires !

Et surtout, espérons enfin que les managers respecteront les engagements pris, car c'est trop souvent la cacophonie dans l'application des décisions du Comité de direction.

Depuis plusieurs mois, sous l'égide du directeur P&O, l'Autorité souhaitait réformer la réglementation en matière d'horaire variable.

S'il y a bien longtemps que l'UNSP revendique des adaptations en la matière, les projets sur la table nous semblaient totalement déséquilibrés et irrespectueux des agents ! Et le dossier ne semblait pas pouvoir évoluer dans la bonne direction, tant le directeur P&O se montrait hermétique à nos remarques pourtant constructives.

Pour rappel, face aux propositions de l'Autorité, l'UNSP exigeait en priorité :

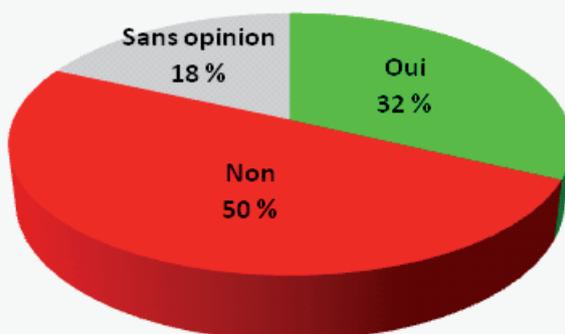
- la possibilité pour tous les agents d'opter pour un régime avec récupération ;
- le maintien des crédits TR relatifs aux retards des transports en commun ;

- la publication d'une liste des dispenses de service à compenser ou non ;
- au minimum, le maintien de l'horaire d'été tel qu'appliqué actuellement ;
- l'élargissement des plages variables pour un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle ;
- l'accès au télétravail et au travail en bureaux satellites pour tous.

Autant de mesures n'engendrant aucun coût pour l'Administration et permettant de garantir un minimum de bien-être dans le chef des agents de notre département !

De plus, voici les réponses du personnel aux questions de notre sondage relatives à cette réforme :

Êtes-vous satisfait par la réforme de l'horaire variable qui entrera en vigueur dès le 1er janvier 2014 ?



À la question *Pourquoi êtes-vous insatisfait de la réforme de l'horaire variable ?*, les agents ont répondu (par ordre décroissant du nombre de réponses données) :

1. Je souhaite le maintien de l'horaire d'été du 1^{er} mai au 30 septembre.
2. Je souhaite que la possibilité de récupération soit maintenue pour tous.
3. Je souhaite le maintien des crédits TR relatifs aux retards des transports en commun.
4. Je souhaite une compensation forfaitaire plus importante relative aux pertes des acquis en matière d'horaire variable (TR, 6 points mensuels, dispense de service...), comme dans d'autres départements.
5. Je souhaite l'extension des plages variables.
6. Autre.

Toutes ces réponses corroboraient nos revendications. Malheureusement, cette réforme semblait dans l'impasse !

Jusqu'au moment où, ce 23 décembre, le président du Comité de direction a repris la main en présence du ministre des Finances. Ses propositions sont reprises dans le protocole suivant :

PROTOCOLE RELATIF À L'HORAIRE VARIABLE

1. Le nouvel horaire variable, qui a été concerté avec les organisations syndicales et communiqué aux membres du personnel du département au moyen d'une brochure disponible sur l'intranet, a été remanié.

2. Pour remplacer ce système, l'autorité dans les limites de la Loi du 14 décembre 2000 relative au règlement du temps de travail a conçu un système plus simple d'horaire variable dans lequel les membres du personnel des niveaux D, C, B et A1/A2 auront le choix entre 2 modèles dont voici les grandes lignes :

a. Système 1 : enregistrement du temps de travail, des plages fixes et la possibilité de congé de récupération

- i. Système de plages fixes et variables (présence obligatoire entre 9 h 30 et 11 h 45 puis entre 14 h et 15 h 30 : plages fixes).
- ii. Arrivée entre 7 h et 9 h 30 ; départ entre 15 h 30 et 19 h. Temps de midi à prendre entre 11 h 45 et 14 h. Il s'agit des plages variables.
- iii. Droit à la récupération lors d'heures supplémentaires : 6 jours sur une période de 4 mois, à condition d'avoir suffisamment d'heures supplémentaires. Le chef doit donner son accord sur le jour où l'agent souhaite prendre son congé de récupération.
- iv. Une moyenne de 38 h/semaine doit être prestée sur une période de 4 mois.
- v. Le premier jour de travail de l'année, chaque membre du personnel reçoit un bonus de 3 h 48.
- vi. Enregistrement du temps de travail.

b. Système 2 : pas d'enregistrement du temps de travail, des heures flexibles

- i. Heures de travail librement choisies entre 7 h et 19 h.
- ii. Arrivée et départ entre 7 h et 19 h, au libre choix du personnel.
- iii. Pas de droit à la récupération structurelle. L'horaire de travail est choisi librement par le collaborateur. Lorsque l'absence est supérieure ou égale à un demi-jour, l'accord du chef fonctionnel est requis (cette absence est enregistrée dans My P&O).
- iv. Prestation d'une moyenne de 38h/semaine sur 4 mois.

v. Le premier jour de travail de l'année, chaque collaborateur reçoit un bonus de 3 h 48.

vi. Pas d'enregistrement du temps de travail.

3. Les membres du personnel du niveau B, C et D et des classes A1 et A2 sont libres de choisir entre le système 1 et le système 2. Le choix se fera mensuellement et sera d'application le premier jour du mois qui suit celui où le choix a été fait. Ce choix sera enregistré dans My P&O.

Les membres du personnel des classes A3, A4 et A5 sont automatiquement intégrés au système 2 (flexibilité) et ne peuvent pas choisir pour le système 1. Les fonctions à responsabilité exigent que les collaborateurs qui les exercent disposent d'un horaire de travail flexible. Pour l'instant, ils disposent déjà d'une certaine flexibilité, mais il leur est exigé d'être présent chaque jour. Dans le nouveau système 2, ces membres du personnel peuvent aussi organiser leur horaire de travail sur moins de 5 jours.

4. Dans les deux systèmes, de bons arrangements entre le chef et le collaborateur sont indispensables afin d'assurer le bon fonctionnement du service. Les présences et absences de chaque membre du personnel sont concertées entre le collaborateur et son chef, en fonction des besoins du service, et sur base d'un esprit d'équipe.

5. Le système actuel de compensation pour les retards des transports en commun de plus de 10 minutes est maintenu.

6. Le nouveau système sera d'application le 1^{er} janvier 2014. Les membres du personnel des niveaux B, C, D et des classes A1 et A2 commenceront le 1/1/2014 avec le système 1 et pourront à ce moment faire le choix de le conserver ou de passer dans le système 2. Ce choix peut être modifié chaque mois.

Les membres du personnel des classes A3, A4 et A5 travailleront à partir du 1/1/2014 dans le système 2, sans avoir le choix de passer dans le système 1.

7. En attendant la généralisation du nouveau système de badges où tout le monde badge pour des raisons de sécurité, il n'est pas interdit aux membres du personnel d'enregistrer leur temps de travail avec la carte de pointage verte dans le système 2.

8. L'Autorité fera, en mars 2014, l'évaluation du nouvel horaire variable avec les organisations syndicales représentatives.

Les propositions reprises dans ce protocole rencontraient la grande majorité de nos revendications :

- **la possibilité pour tous les agents d'opter pour un régime avec récupération** : si, dans le régime 2, les agents ne peuvent prendre de récupérations, ils ne sont pas obligés d'être présents chaque jour (contrairement à ce qui était prévu initialement) ;
- **le maintien des crédits TR** : exigence rencontrée ;
- **la publication d'une liste des dispenses de service à compenser ou non** : malheureusement, l'Autorité n'a pas accédé à cette demande. C'est regrettable, car cela aurait été bien utile aux agents et chefs de service ;
- **le maintien de l'horaire d'été tel qu'appliqué actuellement + l'élargissement des plages variables** : vu l'extension des plages variables, l'horaire d'été est quasiment atteint toute l'année (à l'exception de la plage 15 h – 15 h 30). De plus, les agents souhaitant bénéficier de ce départ prématuré peuvent opter pour le régime 2, qui le permet ;
- **l'accès au télétravail et au travail en bureaux satellites pour tous** : l'Autorité ne cesse d'affirmer qu'ils vont être développés et accessibles à un maximum d'agents. Nous espérons que le président du Comité de direction prendra ses responsabilités afin que disparaissent les obstacles mis par certains managers dans le développement du télétravail.

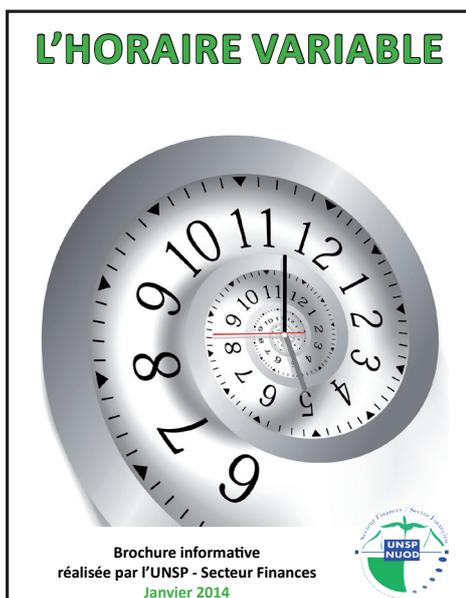
Dans ces conditions, à la quasi-unanimité des délégués, l'UNSP a remis un **avis favorable** concernant ce protocole tout en précisant que si nous nous réjouissons de l'organisation rapide (en mars) d'une réunion d'évaluation du nouvel horaire variable avec les organisations syndicales représentatives, nous demandons qu'une deuxième réunion d'évaluation soit organisée en septembre 2014.

Le projet n'est certainement pas parfait. Différentes adaptations (en matière de pauses, liste des dispenses de service...) seront certainement nécessaires. Nous espérons que l'Autorité sera ouverte aux propositions lors des réunions d'évaluation.

En outre, l'UNSP réclame le maintien du jour de compensation accordé dans le projet antérieur, étant donné que les nombreuses suppressions d'avantages justifient encore largement ce jour. Le président du Comité de direction a dit qu'il ne fermerait aucune porte lors de la réunion d'évaluation en mars. Nous attendrons cette réunion avec impatience.

Un gros bémol encore : pourquoi avoir lancé cette réforme dans la précipitation ? L'UNSP avait demandé le report du lancement au 1^{er} février. Nous ne comprenons pas les raisons du refus de l'Autorité. Cela aurait évité bien des désagréments aux agents...

L'UNSP RÉCLAME LE MAINTIEN DU JOUR DE COMPENSATION ACCORDÉ DANS LE PROJET ANTÉRIEUR !



BROCHURE *HORAIRE VARIABLE*

Afin de vous aider et de vous guider au mieux dans les méandres de cette réforme, l'UNSP – Secteur Finances a décidé d'éditer une brochure spéciale relative à cette problématique.

Vous pouvez la consulter sur notre site internet www.unsp-finances.be.

Si vous souhaitez en recevoir une version papier, n'hésitez pas à la commander en nous envoyant un courriel à l'adresse info@unsp-finances.be. Elle vous sera envoyée avec l'UF Infos de février.

BASCULEMENT 3 : UNE BELLE AVANCÉE, MAIS...

EN BREF



Une grande avancée dans ce dossier : une possibilité de surnombre pour les agents lésés par les règles de priorité.

À côté de cela, de nombreuses promesses sans propositions concrètes.

Et, encore et toujours, de grands manquements !

Dans ces conditions, l'UNSP a remis un avis négatif.

Lors des assemblées générales du personnel, l'UNSP vous a présenté les différents dangers du basculement 3, de nombreux agents risquant d'être déplacés comme de vulgaires pions sur un échiquier...

Ce basculement 3 bien mal ficelé était d'ailleurs une des principales motivations des mouvements de grogne du personnel.

Pour rappel, dans ce dossier, l'UNSP revendiquait :

- **une vue claire et stable du SPF Finances dans le futur, avant le basculement 3,**
- **un plan social correct : des compensations à la centralisation excessive,**
- **des places réservées en suffisance, partout dans le pays, pour les lauréats d'examen,**
- **une mise en compétition réelle utilisant ancienneté, grades et, si nécessaire, des exigences de fonction (TVA ou Contributions, par exemple) et permettant le choix des services,**
- **le maintien d'implantations équitablement réparties dans tout le pays et notamment dans les zones rurales,**

• **l'organisation d'un maximum de services du SPF Finances dans les implantations maintenues.**

Dans notre sondage, différentes questions étaient consacrées à ce basculement 3. Vous deviez répondre à la question *Avez-vous une vision claire de votre avenir au sein du SPF Finances ?* par une cote entre 0 à 10.

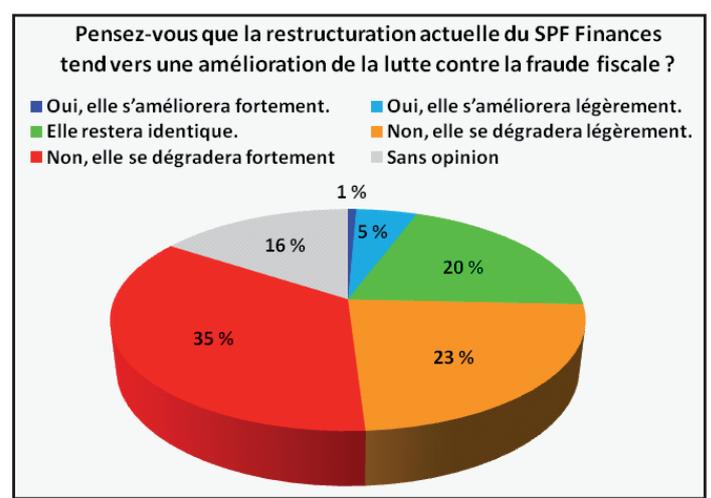
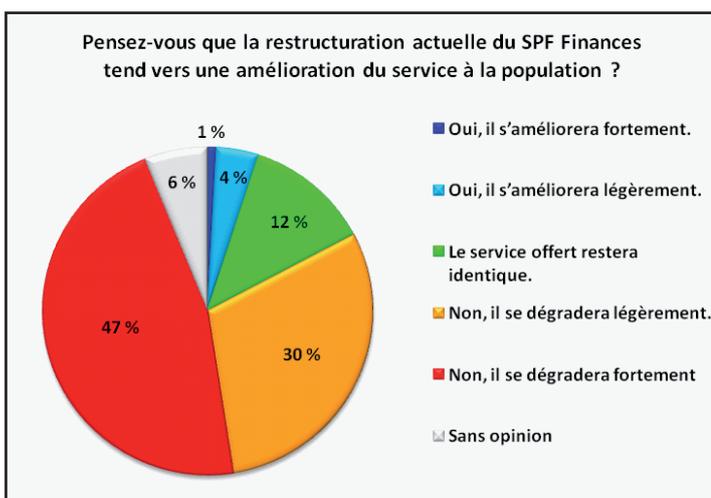
Et, alors que l'Autorité se targue de développer une communication performante, les résultats sont clairs : **28 % des agents ont donné 0 sur 10 ; 14 % 1 sur 10 et 16 % 2 sur 10 !**

Au total, 77,4 % des agents ont donné une cote entre 0 et 4 sur 10. Seuls 9 % des agents donnent entre 7 et 10 sur 10 !

La cote moyenne est de 2,54 !

Notre revendication d'une vue claire et stable du SPF Finances dans le futur, avant le basculement 3, se justifie pleinement !

De plus, dans les conditions actuelles, le personnel doute de l'efficacité de la réforme Coperfin 2.0. Douter, le verbe est faible au vu des 2 graphiques ci-dessous :



Seuls 5 % et 6 % des agents affirment que la réforme améliorera respectivement le service aux citoyens et la lutte contre la fraude fiscale.

77 % DES AGENTS CRAIGNENT UNE DÉGRADATION DU SERVICE RENDU PAR LES AGENTS DU SPF FINANCES. LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE FISCALE N'EST GUÈRE MIEUX LOTIE : POUR 58 % DES AGENTS, ELLE SE DÉGRADERA.

Depuis lors, une réunion s'est tenue le 23 décembre entre les organisations syndicales, le ministre des Finances et le président du Comité de direction.

Comme pour le dossier *Horaires variable*, nous devons souligner l'ouverture et l'attitude positive dont a fait preuve le président du Comité de direction lors de cette réunion. Enfin un véritable dialogue social... Ça nous change. S'il avait été présent à toutes les réunions depuis le début, nous n'en serions certainement pas arrivés à l'impasse actuelle !

Voici, en rouge, le protocole reprenant les différentes propositions de l'Autorité, ainsi que les commentaires de l'UNSP :

PROTOCOLE relatif au basculement 3	Commentaires de l'UNSP
<p>L'arrêté royal du 19 juillet 2013 fixant les règles selon lesquelles certains membres du personnel du Service public fédéral Finances sont affectés à un nouveau service n'est pas modifié et reste donc entièrement d'application.</p> <p>Dans le cadre de l'exécution de l'arrêté royal susmentionné, l'Autorité prend les engagements suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les membres du personnel occupés au SECAL et les membres du personnel qui sont encore actuellement affectés dans les services de la mécanographie et qui ont été intégrés respectivement au SECAL et à l'Administration générale de la fiscalité sont autorisés à muter – sur base volontaire – vers la résidence administrative dans laquelle ils sont réellement occupés de sorte que leur situation soit régularisée avant le démarrage du basculement 3 (K3) (leur lieu réel d'affectation ne coïncide plus depuis des années avec leur lieu officiel d'affectation). Ceci est sans conséquence sur leurs autres droits. 2. De garantir que les membres du personnel ne soient pas lésés par l'application de l'article 11 de l'arrêté royal susmentionné dans l'éventualité où ils se seraient classés en ordre utile pour une résidence administrative sur base de la pure application des règles de classement reprises dans cet arrêté. Cela signifie que ceux qui sur base de leur ancienneté de basculement auraient eu le droit d'affectation, mais par application des droits de priorités de l'article 11 n'entrent pas en compte, seront désignés en surnombre. 	<p>Nous regrettons vivement le maintien de cet arrêté royal à propos duquel l'ensemble des organisations syndicales représentatives avait remis un avis négatif.</p> <p>Nous ne pouvons accepter l'excuse du délai trop long nécessaire pour le modifier. Nous demandons cette révision depuis des mois, sans jamais avoir été entendus.</p> <p>Un protocole nous semble insuffisant. Pour rappel, il n'engage que les parties qui le signent. Que se passera-t-il si le ministre des Finances ou le président du Comité de direction est remplacé suite aux prochaines élections ?</p> <p>Et dans les faits, ce protocole sera-t-il contraignant pour les managers ?</p> <p>Il s'agit d'une décision positive et respectueuse, tant pour les agents du SECAL que pour le personnel de la mécanographie.</p> <p>Il est simplement dommage que cette décision qui s'imposait ait pris plusieurs mois à se concrétiser, alors que, dès la 1ère réunion du Comité de suivi du basculement, l'UNSP avait souligné ce problème.</p> <p>Une explication de ce point 2 à travers un exemple est disponible sur notre site internet www.unsp-finances.be.</p> <p>Il s'agit de la grande avancée dans ce dossier.</p> <p>L'UNSP revendiquait une mise en compétition réelle, en voici une ébauche.</p> <p>Cela correspond également aux demandes des agents. Ainsi, dans notre enquête :</p> <ul style="list-style-type: none"> • concernant les priorités en fonction de la résidence actuelle de l'agent, 58 % pensent qu'il s'agit d'une bonne décision, contre 29 % affirmant l'inverse (13 % sans opinion) ; • 57 % des agents réclament une postulation générale selon les critères actuellement en vigueur. <p>La proposition sur la table est un bon mix de ces deux demandes.</p> <p>Deux énormes regrets toutefois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pourquoi ne pas faire cette postulation par grade ? Les agents ayant fait des efforts pour passer et réussir des examens méritent plus de respect.

<p>Sans préjudice du point 2 :</p> <p>3. Dans le cadre du comité de suivi, les conséquences du K3 seront examinées en toute transparence par résidence et pour chaque entité, et ce, en présence de l'administrateur général ou du directeur du service d'encadrement concerné. Dans le comité de suivi, la nécessité de procéder à certaines adaptations pour raisons sociales sera également concertée, et ce, compte tenu des nécessités de l'organisation.</p> <p>Dans ce cadre le télétravail et le travail en bureaux satellites sera promu afin de pallier les difficultés pratiques issues de la centralisation des services et du K3 rencontrées par les membres du personnel et ce, compte tenu des tâches des membres du personnel et en concertation avec l'administrateur général ou le directeur du service d'encadrement concerné.</p> <p>Dans ce même cadre pour les membres du personnel de niveaux inférieurs qui n'ont pas obtenu d'emploi correspondant à leur choix, il sera fait preuve de souplesse lors de leur affectation d'office dans une résidence administrative et ce sans mettre en cause le bon fonctionnement des services.</p> <p>4. Veiller à une communication claire et univoque sur les règles qui seront applicables lors de l'affectation dans les nouveaux services (K3).</p> <p>5. Communiquer par résidence le nombre de places disponible par niveau et par classe ainsi que le maximum de membres du personnel qui sont prioritaires.</p> <p>6. Ne réaliser l'opérationnalisation que si cela ne met pas en cause le fonctionnement de l'organisation. Ceci implique notamment une souplesse dans le timing relatif à l'opérationnalisation compte tenu des résultats des affectations et également de concrétiser les mesures visées au point 3.</p>	<p>- chaque agent doit pouvoir choisir son pilier et son métier, et cela dans chaque administration.</p> <p>Dans notre enquête, 88 % des agents réclament cette possibilité. Il s'agit d'un des résultats les plus tranchés, démontrant l'importance de cette possibilité pour le personnel.</p> <p>Si la Documentation patrimoniale et l'AgFisc ont fait des propositions en la matière, nous attendons toujours les projets des autres administrateurs généraux. De plus, si des exigences de fonction sont utilisées, nous réclamons qu'elles soient de réelles exigences de fonction et non des critères tels que ceux utilisés par l'AgFisc (présence dans un service).</p> <p>Le reste du protocole reprend des promesses du président du Comité de direction, mais surtout AUCUNE PROPOSITION CONCRÈTE... faute de temps laissé à la négociation !</p> <p>Nous réclamons un véritable plan social pour les fermetures de bureaux, de services... Quelles seront ces adaptations pour raisons sociales ? Nul ne semble le savoir ! Rien de concret !</p> <p>Et pourtant, certains managers freinent encore le développement du télétravail et du travail en bureaux satellites.</p> <p>En la matière, nous ne pouvons plus nous satisfaire de promesses ! Place aux actes !</p> <p>Quels seront les agents concernés ? Quelles seront les mesures envisagées ? Sur base de quels critères ?</p> <p>Ici aussi, aucune précision, aucune proposition !</p> <p>Avec une cote moyenne de 2,54 sur 10 (voir précédemment), le moins que l'on puisse dire est que cette communication est nécessaire.</p> <p>Mais elle nous est promise depuis des mois...</p>
---	---

Rien, dans ce protocole, ne concerne la sauvegarde des services de proximité ! Une sauvegarde bien nécessaire... Pire, le ministre continue sur sa lancée en affirmant qu'on passera de 650 implantations à 182, dans 115 communes... sans diminution de la qualité de service offert aux citoyens. Y croit-il seulement ?

Dès lors, à l'unanimité des délégués, il a été décidé de remettre l'avis suivant :

L'UNSP constate que la négociation a évolué favorablement, mais, tout comme pour la mise en route de l'horaire variable, l'UNSP constate un souhait de mise en œuvre qui peut être assimilé à de la précipitation, mauvaise conseillère en la matière.

L'UNSP souhaite que le temps nécessaire soit consacré à la finalisation du protocole. Nous désirons également obtenir certaines garanties avant que l'Autorité procède au basculement 3, véritable aboutissement de la réforme Coperfin 2.0.

DÈS LORS, L'UNSP REMET UN AVIS DÉFAVORABLE SAUF SI :

- des propositions concrètes sont faites dans le cadre du plan social (compensation en temps, compensation pécuniaire, attention particulière pour les 60 ans et plus...);
- toutes les administrations offrent la possibilité de postuler par pilier et métier ;
- la notion d'exigence de fonction, telle que définie à l'AgFisc, est revue. L'exigence de travail dans une administration ne peut être considérée comme une exigence de fonction. De plus, la solution retenue risque de complexifier inutilement le basculement ;
- la postulation a lieu par grade (lauréats d'examen) et non par niveau ;
- une actualisation des tableaux TO BE de chaque administration est fournie avant le début du lancement de la procédure de basculement 3 (exemple : actualisation des implantations des services P). Ces données doivent être en possession des agents au plus tard 15 jours avant le lancement de la procédure ;
- l'autorité décide de maintenir des implantations équitablement réparties dans tout le pays et notamment dans les zones rurales ;
- un maximum de services du SPF Finances sont organisés dans les implantations maintenues.

Ce dossier est loin d'être clôturé.

ET LES AUTRES DOSSIERS ? DANS L'IMPASSE !

Si le basculement 3 et la réforme de l'horaire variable étaient d'importantes sources de mécontentement pour les agents, elles n'étaient pas les seules.

D'autres raisons ont poussé les agents à manifester en novembre et décembre 2013.

Malheureusement, ces dossiers (détaillés ci-dessous) n'ont presque pas été évoqués et certainement pas été résolus lors de la réunion du 23 décembre avec le ministre des Finances et le président du Comité de direction.

Plan d'infrastructure

Aucune avancée ou presque dans ce dossier. Il a simplement été signalé qu'à l'AgFisc, un service P serait maintenu là où seul un service PME était prévu. Malheureusement, nous n'avons reçu aucun document écrit précisant cette mesure. S'agira-t-il d'un vrai service ou d'une antenne ?

Quoi qu'il en soit, c'est largement insuffisant pour améliorer la qualité du service offert à la population.

Effectifs du SPF Finances

Comme vous pouvez le lire en pages 6 et 7 dans l'article consacré à l'analyse des résultats de notre sondage, plus de 60 % des agents estiment que l'effectif de leur service est insuffisant pour mener à bien leurs missions de service aux citoyens ou pour lutter contre la fraude fiscale.

Le ministre et le président du Comité de direction ont admis que le SPF Finances avait déjà assez donné en matière de réduction de personnel. Ils nous ont affirmé qu'ils allaient en informer le gouvernement... Malheureusement, impossible de qualifier cette promesse d'avancée concrète.

Un engagement massif d'agents est vital !

Indemnités

Rien de neuf dans ce dossier. Pas un seul instant, nos interlocuteurs n'ont semblé vouloir modifier leur réforme en la matière, malgré la différence de traitement que nous avons soulignée par rapport aux agents d'autres SPF !

Carrières

Aucune avancée non plus. Pourtant, il y a quelques mois, le président du Comité de direction nous avait promis la

sauvegarde d'une carrière fiscale attractive. Mais nous ne voyons toujours rien à l'horizon !

Dialogue social

La situation est simple : le vrai dialogue social n'existe qu'en présence du président du Comité de direction. En son absence, nous n'en vivons qu'un simulacre.

Mais le pire, c'est que le Comité de direction semble plus désuni que jamais, certains managers n'hésitant pas à remettre en cause publiquement les décisions du président ou même les protocoles. Deux exemples récents :

1. certains managers continuent ouvertement à mettre des freins au développement du télétravail !
2. ces mêmes responsables font déjà des pieds et des mains pour refuser l'accès au régime 2 de la nouvelle réforme de l'horaire variable.

Le terme *CONFIANCE* semble absent du vocabulaire de ces managers !

C'est inacceptable ! Il est plus que temps que quelqu'un sonne la fin de la récréation au sein du Comité de direction !

Bien-être

En deux mots : aucune avancée !

A3

Ici non plus, rien ne change. Le ministre a simplement signalé qu'il allait étudier les problèmes vécus par ces agents suite au basculement 2. Mais dire cela ou botter en touche, c'est kif-kif !

En attendant, il n'a jamais daigné répondre au courrier envoyé par le front commun syndical à ce sujet !

Hypothèques

Il y a quelques mois, nous avons obtenu l'adaptation de la carrière des employés des conservations des hypothèques... malheureusement, il subsiste quelques manquements.

La fonctionnarisation devrait être effective en mai 2014. Nous regrettons toutefois que tous les agents n'aient pas l'opportunité d'être fonctionnarisés et que les chiffres *TO BE* du personnel soient totalement insuffisants.

CONCLUSION

Vos actions ont certes payé, mais, pour l'UNSP, les avancées sont encore nettement insuffisantes !

En effet, quand on met tous les dossiers problématiques dans la balance, on constate que :

- un dossier a évolué favorablement : la réforme de l'horaire variable !
- un autre a connu une très belle avancée : le basculement 3. Dans ce dossier, nous avons également reçu certaines promesses, mais beaucoup trop peu d'éléments concrets pour parler d'évolutions suffisantes !
- tous les autres dossiers sont dans l'impasse la plus totale !

Rien à faire, selon nous, la balance penche toujours du mauvais côté !

Dès lors, l'UNSP a décidé de s'adresser aux agents pour déterminer la réaction à mettre en place !

Nous ne pouvons pas baisser les bras et nous ne comptons pas le faire !

PERMANENCE SYNDICALE AU NORTH GALAXY

Chaque semaine, l'UNSP organise une permanence syndicale dans le local syndical du North Galaxy (situé au rez-de-chaussée, dans l'angle des escalators accédant au mess et des portiques de la tour A – 3^{ème} bureau après la porte d'entrée) :

- le lundi matin entre 9 h et 13 h
- le jeudi après-midi de 13 h à 16 h

N'hésitez pas à vous y rendre en cas de besoin.

ACCESSION AU NIVEAU A – 2^{ÈME} PHASE

Comme vous avez pu le constater, une publication relative à la deuxième série d'épreuves en vue de la nouvelle procédure d'accession au niveau A est disponible sur l'intranet général et P&O. Cette phase est accessible aux lauréats ou dispensés de la première épreuve.

Comme évoqué dans un précédent U.F. Infos, cette 2^{ème} série consiste en la réussite de 4 cours de l'enseignement supérieur, universitaire ou non, d'au moins 4 crédits ECTS. Parmi les cours doit figurer un cours de droit, économie ou finances publiques, les autres sont libres de choix sous réserve de l'approbation du service d'encadrement P&O.

Si l'on peut se réjouir de la rapidité avec laquelle les différentes phases se succèdent, il convient toutefois de noter quelques bémols.

- **Préambule à l'inscription** : pour s'inscrire, il faut introduire un dossier auprès de P&O au moyen d'un formulaire à télécharger sur l'intranet, auquel il faut joindre une série d'annexes et notamment **l'autorisation du chargé de cours pour suivre cette formation** !!! On en vient à se demander quelle est l'utilité de fournir une telle autorisation vu l'absence de formations en interne.
- **Inscription aux cours** : une fois l'accord obtenu, il faut s'inscrire aux cours. **Le procédé d'inscription diffère selon le rôle linguistique de l'agent.** Tandis que **l'agent néerlandophone s'inscrit directement auprès de l'institution** (université ou haute école), **l'agent francophone ou germanophone doit passer par l'intermédiaire de l'IFA, qui centralise les demandes pour l'envoi aux différentes institutions concernées.**

Là encore, il faut se demander quelles sont les raisons de cette différence !!! C'est une attitude totalement discriminatoire basée sur un rôle linguistique. Affaire à suivre.

De plus, le formulaire de l'IFA limite le choix aux universités belges. Exit les hautes écoles et les facultés européennes !

Les universités ne semblent, en outre, que peu informées du projet. Elles ne pourront pas accueillir tous les candidats (à l'ULB, par exemple, seuls 4 candidats seront admis par cours !) et sont, par exemple, particulièrement réticentes à accueillir les agents de niveau C qui n'ont aucun cursus post secondaire.

- **Participation aux cours** : afin de participer aux cours, l'agent inscrit aura d'office droit à 30 heures de dispense de service pour formation, ce qui devrait couvrir les heures de formation proprement dites.

Considérant qu'un cours de **4 crédits ECTS** équivaut de manière absolue à environ **100 heures** de travail pour l'étudiant (*ULB Info – Magazine mensuel du personnel de l'Université libre de Bruxelles 09/2003*), l'agent devra

encore consacrer 70 heures au minimum, sans compter les heures passées dans les transports !!!

Et comble de tout : les frais inhérents à la formation ! Bien que certains frais, comme les droits d'inscription, soient pris en charge par l'employeur, **les autres frais, comme les syllabus, les photocopies et les déplacements sont à charge de l'agent** !!! Un point tout simplement inacceptable, lorsqu'on sait qu'auparavant, ces frais étaient payés par les différents départements concernés !

Fort heureusement, les agents souhaitant participer à cette série d'épreuves peuvent obtenir une dispense s'ils sont :

- titulaires d'un master ou d'un autre diplôme qui donne accès au niveau A, délivré par une université ou une haute école de l'Espace économique européen (via formulaire en ligne)
- détenteurs d'un ou plusieurs brevet(s) portant sur une matière déterminée, acquis sur base de l'ancienne réglementation d'accession générale au niveau A (dispense automatique via *My P&O*). Sont visés :
 - les brevets spécifiques Selor : droit civil, droit constitutionnel, finances publiques, économie ;
 - les brevets spécifiques au Secrétariat général ou à la Trésorerie.

Et que dire du fait que le brevet général (brevet 1), qui était soi-disant *acquis à vie* ne soit pas valorisé. Il est inacceptable que des agents doivent repasser ce fameux test informatique. Les titulaires de ce brevet général sont totalement lésés. Un véritable manque de respect ! Mais qui s'en inquiète encore ? Certainement pas ce triste sire Bogaert.

Quant à la procédure interne, nous y reviendrons dès que l'information sera disponible.

En conclusion, une fois encore, l'Autorité démontre, preuves à l'appui, que la réforme de la carrière niveau A s'effectue sur le compte des agents. En outre, elle dénigre la formation organisée en interne. Pour cette dernière, on nous propose une réunion informelle, des échanges de vue. Nous réclamons ces discussions depuis longtemps, ce pour tous les niveaux. Des initiatives doivent être prises pour remettre sur pied un outil dont nous étions fiers, la formation au sein de notre département. Bref, cette stagnation dans un domaine aussi fondamental que la formation nous semble être une nouvelle absence de considération pour les agents !

AUDIT NON ADMIS

EN BREF



Démission du président du Comité d'audit de l'administration fédérale.

La raison : les présidents des différents SPF empêchent un véritable audit de leur département !

Auraient-ils oublié que leur département est un bien public dont ils doivent justifier la bonne gestion ?

Ça ne vous aura pas échappé : le règne de la transparence s'est installé aux Finances. Enfin, une transparence toute relative. Nous, petits fonctionnaires, sommes devenus transparents : de simples pions réduits à nos résultats chiffrés, interchangeable, vidés de toute opinion, initiative ou responsabilité. Les plateaux sont à cet égard un modèle d'efficacité : tous ces petits pions occupés à être rentables en toute transparence, c'est merveilleux.

Bref, l'Autorité adore la transparence, ou plutôt, elle adore cette transparence-là. Parce que la vraie transparence, celle qui consiste à donner aux citoyens la possibilité de savoir comment fonctionnent les administrations qu'ils financent avec leurs impôts, là, étrangement, il semble que l'Autorité l'apprécie beaucoup moins.

Ce n'est d'ailleurs pas propre aux Finances, mais à l'ensemble des présidents des services publics fédéraux, qui ne supportent pas qu'on regarde dans leurs petites affaires. C'est ce que dénonce Michel de Samblanx, le président du Comité d'audit de l'administration fédérale (CAAF), au point qu'il a décidé de démissionner en ce début d'année 2014.

Petit rappel : dans le cadre des bonnes intentions de Copernic, un arrêté royal est promulgué le 17 août 2007, *relatif aux activités d'audit interne dans certains services du pouvoir exécutif fédéral*. Il donne pour objectif à ces audits *l'amélioration des activités, processus, procédures et structures qui relèvent de l'autorité du Dirigeant et qui concourent à la fourniture des services publics ou entraînent des recettes ou des dépenses publiques. (...) Conçues et réalisées sur la base d'une approche indépendante, objective, systématique et méthodique, (...) ces activités sont exercées sous le contrôle du Comité d'audit de l'Administration fédérale. (...) Cette évaluation donne lieu à un dialogue entre les auditeurs internes et le management, et débouche sur la formulation de recommandations destinées à l'amélioration du système de contrôle interne*. Les responsables concernés *sont tenus de prendre ces recommandations en considération*.

Il faut encore attendre trois ans, en 2010, pour que le Comité d'audit en question soit enfin mis sur pied. Il s'agit d'un organe

indépendant composé de sept membres.

Or, nous voilà début 2014, soit encore quatre ans plus tard, et force est de constater que ce Comité ne fonctionne pas. *En général*, dénonce Michel de Samblanx, *les présidents ne veulent pas d'audit interne indépendant. Et s'ils sont obligés d'en accepter un, ils l'étouffent sous leur propre autorité*. Mais pourquoi agissent-ils de la sorte, vous demandez-vous, alors qu'ils nous répètent encore et encore combien nous devons être *corrects, intègres, serviables et passionnés* ? La réponse du président du Comité d'audit est sans appel : *les présidents sont plus soucieux de leur propre carrière, avec les jeux de pouvoir, plutôt qu'au nécessaire service rendu au public*.

Le président démissionnaire du Comité d'audit dénonce aussi le politique : *j'ai demandé à trois reprises un entretien au Premier ministre. Je n'ai jamais reçu de réponse*.

Pour qui considérerait que ce monsieur de Samblanx est un affabulateur, il faut ajouter qu'il n'est pas le seul à se plaindre des présidents des services publics fédéraux. Le problème est également pointé du doigt par la Cour des comptes. Dans son rapport 2013, paru fin novembre dernier, elle évoque l'urgence de mettre en place un audit interne performant au sein de l'administration fédérale. *La situation actuelle montre que les autorités attachent trop peu d'importance à un audit interne*. Et elle enfonce le clou en soulignant que, *six ans après l'adoption des arrêtés royaux du 17 août 2007, aucune activité d'audit interne n'a encore été organisée dans l'administration fédérale en conformité avec les dispositions en vigueur*.

Nos dirigeants ont à ce point perdu de vue que ce qu'ils dirigent n'est pas une boîte privée, mais une administration publique, qu'ils ont oublié, totalement oublié, qu'ils ont des comptes à rendre aux citoyens. À notre management, il faudrait donc rappeler que leur département n'est pas leur jouet, ni un marchepied qu'il faut bien écraser du talon pour se hisser plus haut, c'est un bien public qui ne leur appartient pas et dont ils doivent justifier la bonne gestion.

LES MONTANTS 2014 DE L'ASSURANCE HOSPITALISATION

Voici les différents montants de primes pour 2014 (avant intervention de l'employeur) :

Catégorie	Formule de base (2 lits)	Formule étendue (1 lit)
Assurés principaux actifs sans distinction d'âge	79,75 €	182,15 €
Enfants avec ou sans allocations familiales (jusqu'à 24 ans)	27,92 €	63,75 €
Assurés principaux non actifs et assurés secondaires jusqu'à 64 ans inclus	79,75 €	182,15 €
Assurés principaux non actifs et assurés secondaires de 65 à 69 ans inclus	259,19 €	591,99 €
Assurés principaux non actifs et assurés secondaires à partir de 70 ans	358,88 €	819,68 €

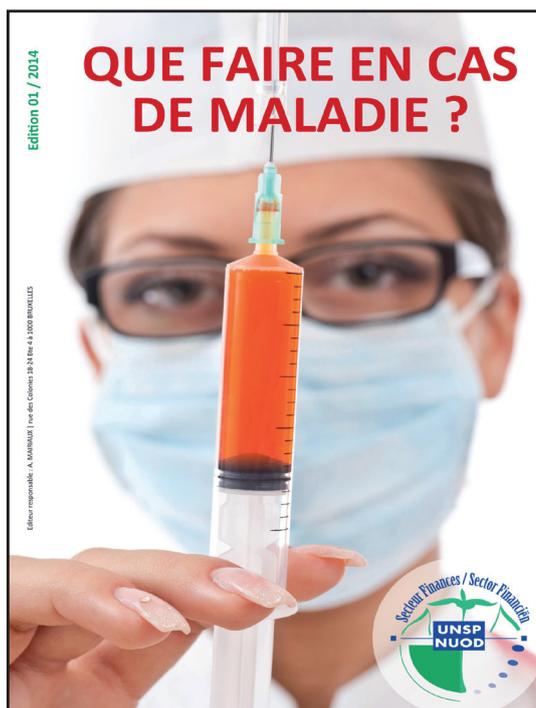
Par rapport à 2013, ces primes augmentent de 1,18 %.

Pour rappel, en tant qu'assurés principaux, les membres du personnel en service auprès du SPF Finances bénéficient d'une intervention égale à 75 % de la prime à payer pour la formule de base. Cette intervention est valable pour la formule de base et pour la formule étendue. Pour bénéficier de la formule étendue, un agent paiera en conséquence 122,33 € en 2014 (soit 25 % du montant de la formule de base + la différence entre la formule de base et la formule étendue).

De plus, les agents de plus de 65 ans qui continuent à travailler bénéficient de la prime en tant que travailleurs actifs et non en tant que pensionnés, à condition d'être affiliés à l'assurance collective hospitalisation avant leur 65^{ème} anniversaire.

Concernant cette assurance hospitalisation, voici la revendication de l'UNSP : le remboursement complet de l'assurance pour les agents, mais aussi pour l'ensemble de leur ménage et pour les agents pensionnés de l'État.

DEUX CHANGEMENTS IMPORTANTS EN CAS DE MALADIE



Dès le 1^{er} février 2014, deux modifications importantes seront en vigueur en cas de maladie ou accident :

- tous les certificats médicaux en cas d'absence par suite de maladie ou accident devront être envoyés à **une seule adresse centrale** (et non plus aux différents centres médicaux). Voici la nouvelle adresse :

Medex - Certificats médicaux
Place Victor Horta 40, bte 50
1060 Bruxelles

- le modèle de certificat médical sera modifié.**

Le nouveau formulaire à renvoyer au MEDEX en cas d'absence pour raison de maladie est désormais disponible sur notre site internet www.unsp-finances.be sous les onglets *Publications*, puis *Maladie*. Vous y trouverez par ailleurs notre brochure actualisée intitulée *Que faire en cas de maladie ?*



RÂLE À TOUT

[r æ l d i t ø u] n. et adj. (1923; de râler) Fam. Personne qui proteste, qui râle à tout propos.

Un lancement chaotique !

Enfin des avancées dans la réforme de l'horaire variable ! ENFIN ! Il a suffi que le président du Comité de direction reprenne la main dans ce dossier pour qu'il avance dans la bonne direction. Le plus ridicule : les demandes des organisations syndicales n'ont pas changé depuis le départ. L'épreuve de force qui a été imposée au personnel est regrettable, mais bon, il fallait aussi avoir un interlocuteur à l'écoute de l'autre côté de la table et ce n'était pas le cas précédemment. Pourtant, si tel avait été le cas, nous aurions pu obtenir un accord beaucoup plus rapidement avec les mêmes avancées. Quel gâchis !

Mais cette réforme a été mise en application très vite, trop vite, beaucoup trop vite !

Car, en l'absence d'informations, les questions se sont mises à fuser :

Mais pourquoi lancer ce nouvel horaire en janvier alors que les fonctionnaires n'auront finalement le droit d'effectuer le choix de leur horaire qu'au 1^{er} février ?

Et puis, il subsiste encore pas mal de choses obscures dans ce nouvel horaire. On ne pourrait pas avoir des éclaircissements ?

Comment peut-on contrôler son nombre d'heures de prestation dans les bâtiments qui ne sont pas encore équipés de portiques à badger frénétiquement ?

Pourquoi, au NOGA, l'application pour contrôler ses heures de prestation ne fonctionnait-elle toujours pas une semaine après la mise en place de l'horaire variable ?

Pourquoi, dès lors, ont-ils trouvé utile de coller des rubans adhésifs sur les pointeuses manuelles ? Est-ce pour contrebalancer le spleen d'avoir dû décrocher les boules et les guirlandes de leurs sapins ? Une petite touche de déco personnelle pour permettre à l'esprit des fêtes de Noël de perdurer encore un peu ?

J'ai cours, que dois-je faire ? Et pour le télétravail ?

Et pourquoi ci ?

Et pourquoi ça ?

Non, mais HO ! Une chose à la fois. Ce n'est pas la faute des agents de P&O si leur directeur a décidé de foncer et de lancer dès le 1^{er} janvier une réforme fortement remaniée le 23 décembre !

En quelques jours... DE VACANCES (!!!), ces agents ne pouvaient faire des miracles ! Finalement, ils sont peut-être les plus à plaindre, car moi, je ne voudrais pas être à leur place avec une telle hiérarchie, et encore moins lors des cercles de développement !

Je me pose même une question : un agent connaissant un tel fiasco dans son objectif SMART aurait-il eu droit à autant de compassion ? Ben, tiens... il aurait vite son *insuffisant*, je vous le garantis !

Puis, un message de P&O est enfin apparu sur intranet. Non pas pour publier une FAQ un tant soit peu claire ou en s'activant pour permettre aux agents d'utiliser les applications dont ils ont besoin, que nenni, rien de tout ça ! Le message se limitait à dire que *vous recevrez bientôt plus d'informations. Pour l'instant, veuillez donc ne pas contacter le Centre d'information P&O à ce sujet.* En d'autres mots, ce message demande de ne pas réclamer d'information au centre d'... information !



Cela doit être de l'humour à la sauce du directeur P&O... Je ris, je ris jaune !

Conclusion : les agents sont dans le brouillard, tout se met en place dans une précipitation bien mauvaise conseillère... Ou comment faire du lancement d'une réforme un cauchemar pour de nombreux agents... Notre département féru de statistiques va-t-il mesurer le temps de travail perdu par les agents en ce mois de janvier suite à ce lancement chaotique ? Nous nous permettons d'en douter...

Et dire que l'UNSP avait demandé, en vain, de reporter d'un mois le lancement de cette réforme de l'horaire variable... Mais bon, nous ne sommes que de pauvres obstacles de syndicalistes ! La réponse *même en février nous aurions connu les mêmes problèmes* est trop facile !

Malgré cela, soyez aimables avec vos collègues de P&O et rappelez-vous que le pauvre standardiste qui prendra votre appel n'y est pour rien dans tout cela. Il est certainement victime tout autant que vous !

Le ronchon de service

OPEN SPACE, UN NON-SENS !

Les agents des Finances qui travaillent dans les grands centres tant souhaités par l'Autorité connaissent bien le phénomène : la majorité d'entre eux sont désormais obligés de travailler sur de grands plateaux, appelés *open spaces* dans les pays anglo-saxons.

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



Et ils sont loin d'être les seuls à penser de la sorte. Un article paru sur le site du *New Yorker* ce 7 janvier 2014 confirme encore une fois l'aspect néfaste des *open spaces*. L'article souligne qu'en 2011, après avoir analysé une centaine d'études sur les environnements de travail, un psychologue organisationnel a mis en évidence des taux de stress plus élevés ainsi qu'une baisse

de la concentration et de la motivation chez les employés travaillant en *open spaces*.

L'article relève aussi les impacts néfastes du travail en *open spaces* sur la santé. Une étude récente, réalisée sur 2.400 employés au Danemark a révélé que les absences pour raison de santé des employés amenés à travailler dans des bureaux de deux personnes étaient de 50 % supérieures à celles des employés travaillant seuls dans leur bureau. Quant à ceux qui travaillent en *open space*, ils s'absentent 62 % de plus que leurs collègues disposant de bureaux individuels.

L'auteur relève également que les nuisances sonores constituent l'aspect le plus problématique des espaces ouverts. Elles ont un impact manifeste sur les performances des employés et particulièrement au niveau du stress, de la concentration et de la motivation.

Et si certains jeunes employés éprouvent une certaine satisfaction face aux effets bénéfiques du travail en bureaux ouverts, qui permet de multiplier les échanges entre collègues, et donc une socialisation accrue, ils sont malgré tout eux aussi soumis aux effets pervers liés à ce type d'organisation, notamment la déconcentration découlant de la multiplication des échanges sans rapport avec leur travail.

Deux chercheurs ont publié les résultats d'un questionnaire fourni à des travailleurs évoluant dans différents types d'espaces de bureaux - individuels, partagés ou en *open space* - et ont livré la conclusion suivante : *L'argument en faveur de l'open space selon lequel il favoriserait l'enthousiasme et la productivité semble n'avoir aucune base académique.* (Slate.fr)

Plus de 3 agents sur 4 affirment que le travail en plateaux détériore leurs conditions de travail !

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

Finalement, que l'Autorité se moque du bien-être de ses collaborateurs et de leur opinion, ce n'est pas exactement une nouveauté ni une surprise, mais qu'elle s'entête à mettre en place de nouveaux environnements de travail de type *open space* - alors que de nombreuses études démontrent que ceux-ci sont contre-productifs - nous autorise à nous poser des questions sur le but recherché. D'un côté, on exige des agents qu'ils soient performants, ce qui est bien légitime, et, de l'autre, on les oblige à évoluer dans des environnements de travail peu propices à la bonne performance. Nous ne sommes plus très loin de la schizophrénie !

Pensez-vous que le travail sur des plateaux ouverts améliore vos conditions de travail ?

- Oui, c'est une très bonne chose concernant la motivation et la productivité.
- Oui, c'est une bonne chose concernant la motivation et la productivité.
- Cela ne change rien.
- Non, c'est une mauvaise chose concernant la motivation et la productivité.
- Non, c'est une très mauvaise chose concernant la motivation et la productivité.
- Sans opinion

