

U.F. INFOS

Le mensuel du syndicat UNSP - Secteur Finances

FEVRIER 2014

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

**IL EST L'HEURE DE FAIRE
LE POINT !**



Commandez votre
guide fiscal IPP P.8

ASSEMBLÉES RÉGIONALES DES MEMBRES DE L'UNSP



Bruxelles



Liège



Mons



COUPON D'INSCRIPTION EN DERNIÈRE PAGE

L'ÉDITO

Le basculement 3 est lancé... En effet, les premières mises en compétition pour l'intégration dans les nouveaux services du département ont été publiées au *Moniteur belge* du 22 janvier, et les agents concernés doivent se prononcer pour le 21 février prochain.

Il s'agit de la conséquence logique des décisions des autres organisations syndicales de laisser le ministre avancer sur base de promesses vagues ou non conformes aux revendications du personnel. Hélas, l'avis négatif de l'UNSP n'y change rien, même si nous estimons que de nombreuses avancées devaient encore être réalisées pour aboutir à une situation respectueuse des agents.

Ces avancées se seraient-elles concrétisées si le front commun était resté uni ? Ce n'est pas certain, mais il est clair que, comme les actions des derniers mois l'ont prouvé, ensemble, solidaires et unis, nous aurions été beaucoup plus forts.

Depuis lors, vous avez été nombreux à nous contacter pour nous signifier votre déception, votre désarroi.

Nos regrets n'en sont que plus profonds, car nous sentons le personnel désabusé et nous sommes convaincus que le président du Comité de direction avait encore de la marge, qu'il pouvait encore faire plusieurs pas en direction du

personnel. Malheureusement, avec les choix exprimés par les autres organisations syndicales représentatives, nous sommes un peu dans l'impasse.

Ceci étant, pas question pour nous d'être catalogués comme des réfractaires, des conservateurs. Non, nous sommes pour une réforme, nous avons d'ailleurs fait de nombreuses propositions constructives et non onéreuses. Sans oublier deux aspects fondamentaux : toute réforme doit être respectueuse du personnel et apporter une réelle plus-value. Et dire que ceux qui mettent en place ces changements sans aucun respect seront les suivants sur la liste. Voilà pourquoi les cours d'histoire ont leur utilité.

En attendant, vu la situation actuelle, il nous a semblé primordial d'organiser rapidement des assemblées régionales et d'ouvrir ces dernières à l'ensemble de nos membres. Trois réunions seront

organisées les 20, 21 et 28 février prochains respectivement à Bruxelles, Liège et Mons.

Une très large partie de ces réunions sera consacrée à un débat au sujet de la situation actuelle. Ne manquez pas cette occasion de vous exprimer. Nous comptons vous y rencontrer très nombreux.

N'oubliez pas de vous inscrire aux assemblées régionales des membres de l'UNSP en nous renvoyant le coupon disponible en dernière page !

Nous savons bien qu'aucun d'entre nous, agissant seul, ne peut atteindre le succès.

Nelson Mandela

Sommaire

NON à ce basculement 3	P 3 à 5	Raalditout	P 7
Indemnités: régressions pécuniaires		Inscription aux AG régionales	
Cercles de développement : attention aux objectifs	P 6	Précommande guide fiscal IPP	P 8

BASCULEMENT 3 : UN AVIS DÉFAVORABLE QUI SE JUSTIFIE DE PLUS EN PLUS !

Pour rappel, l'UNSP a remis un avis défavorable à propos du protocole relatif au basculement 3.

Mais pas juste pour dire un NON bête et vilain. Nous demandions juste du respect pour les revendications des agents. Des revendications pourtant acceptables tant d'un point de vue organisationnel que d'un point de vue financier. Et surtout nous ne pouvions accepter de travailler dans un timing défini par des échéances électorales. Le directeur P&O n'a pas voulu écouter les revendications depuis 1 an. Et même s'il devait porter ce fardeau sans doute dicté par le Comité de direction, à aucun moment nous n'avons senti de compassion, d'ouverture. Jamais nous n'accepterons de bâcler des dossiers dans l'unique but d'aller plus vite. Cette époque du *bling-bling* nous révolte. *In fine*, elle n'apporte que désappointement du personnel, du citoyen et ensuite on se demande pourquoi les nationalismes et les extrémismes refont surface...

En d'autres mots, nous souhaitons au moins obtenir les avancées suivantes :

- des propositions concrètes dans le cadre du plan social (compensation en temps, compensation pécuniaire, attention particulière pour les 60 ans et plus...);
- que toutes les administrations offrent la possibilité de postuler par pilier et métier ;
- la notion d'exigence de fonction, telle que définie à l'AgFisc, doit être 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 ;
- une postulation par grade (lauréats d'examen) et non par niveau ;
- une actualisation des tableaux TO BE de chaque administration doit être 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 ;

- que l'Autorité décide de maintenir des implantations équitablement réparties dans tout le pays et notamment dans les zones rurales ;
- qu'un maximum de services du SPF Finances soit organisé dans les implantations maintenues. Des *mini* centres des Finances dans chaque implantation, est-ce déraisonnable à l'heure des technologies informatiques développées dans le département ? Est-ce déraisonnable dans le service offert aux citoyens et la qualité de vie des agents du département ? Nous envisagions cela comme une gestion moderne de notre département. Il semble que ce ne soit pas le cas de notre directeur P&O (et du Comité de direction ?).

Nous sommes convaincus qu'il était possible d'obtenir encore certaines avancées que VOUS nous avez demandé d'obtenir. Le président du Comité de direction est un fin négociateur et évolue par palier. En cela, nous avons confiance, c'est pourquoi... nous voulions insister pour obtenir ces avancées de façon concrète et non sur base de simples promesses. D'autres syndicats ont fait le choix de laisser le ministre avancer sur base de ces promesses (*) et en acceptant le saucissonnage des dossiers. L'UNSP préférerait s'être trompée et espère que les trois organisations syndicales signataires obtiendront ce que le personnel souhaitait. Mais nous constatons déjà que l'application de certains points du protocole pose problème comme l'application du télétravail pour tous, la redéfinition des exigences de fonction (enregistrement et cadastre vont se batailler ferme ; à l'AgFisc, on divise le personnel et les agents de la TVA et de l'ISOC vont se mordre les doigts...).

Et aujourd'hui ? **Malheureusement, notre avis défavorable semble plus**

justifié que jamais.

Aucune de nos demandes n'a été rencontrée ! Soit.

Aucune avancée n'a été enregistrée ! Soit.

Pire, certaines promesses du protocole sont soit acceptées du bout des lèvres (avec un réel danger lors de la mise en œuvre), soit clairement remises en cause par des administrateurs généraux !

En effet, nous sommes très inquiets suite à la réunion d'information du 28 janvier, au cours de laquelle les différents managers nous ont présenté le basculement 3 au sein de leur administration générale.

1. Le surnombre ouvertement critiqué

Nous vous en avons parlé le mois passé : la grande avancée du protocole résidait en la création d'un surnombre pour les agents lésés par les priorités.

Or, lors de cette réunion, l'administrateur général de la Fiscalité a fortement critiqué ce surnombre. Contraint et forcé, il en a toutefois accepté la concrétisation.

C'est la moindre des choses, mais cela met en évidence les réticences des managers vis-à-vis des engagements du président du Comité de direction.

2. Rejet collectif d'une postulation par grade

L'un après l'autre, les managers se sont opposés à une postulation par grade.

Alors que l'Autorité veut faire croire qu'elle accorde de l'importance à la mise en place d'une carrière fiscale forte au sein du SPF Finances, un tel manque de respect envers les lauréats d'examen est totalement incompréhensible !

Sans oublier qu'il nous faut penser aux derniers lauréats en date à qui il a été interdit de postuler en province... Ils seront doublement lésés. Totalement injuste d'autant que techniquement c'est réalisable très facilement.

(*) Car il faut appeler un chat un chat : *prendre acte* revient à laisser avancer le management. Si tel n'était pas le cas, cela signifierait que les autres organisations syndicales représentatives acceptent qu'un agent du cadastre prenne la place d'un agent de l'enregistrement (ou vice-versa), que l'exigence de fonction TVA/CD soit inutile...

3. Pas de choix du métier pour de nombreux agents

Lors de notre enquête lancée en décembre dernier, 88 % des agents ont réclamé la possibilité de choix du pilier et du métier.

Or, seules l'AgFisc et la Documentation patrimoniale ont fait des propositions à ce sujet.

Malgré notre insistance, les autres managers refusent encore cette possibilité.

De plus, les propositions faites par la Documentation patrimoniale et l'AgFisc sont loin d'être idéales :

- à la Documentation patrimoniale, les agents ne peuvent choisir que leur pilier. Il n'y a aucune distinction entre enregistrement et cadastre ;
- à l'AgFisc, l'administrateur général se borne à vouloir utiliser des exigences de fonction (présence dans un service au cours des 5 dernières années) qui n'en sont pas et, de la sorte, discriminent de nombreux agents (par exemple, les agents de la TVA, de l'ISOC ou des centres de contrôle). Lorsque nous lui avons expliqué l'incohérence de ses choix, il n'a malheureusement pas envisagé le moindre changement. Voilà pourquoi l'UNSP a remis un NON. Toutes les autres formules permettent au ministre, au management d'avancer sans aucune contrainte.

4. Toujours aucun plan social concret

Nous devons rester réalistes : il sera impossible de contenter tout le monde. Le risque est grand de voir de nombreux agents être déplacés suite au basculement 3. C'est pourquoi un plan social concret est indispensable. Des compensations correctes doivent être offertes aux candidats malheureux.

L'UNSP a fait différentes propositions : compensation en temps, compensation pécuniaire, attention particulière pour les 60 ans et plus...

Malheureusement, malgré l'importance de ce plan social, aucune mesure concrète n'est reprise dans le protocole. Nous ne pouvons comprendre comment, sans un véritable plan social, certains ont décidé qu'il était possible d'avancer dans ce dossier. N'oublions pas que de nombreux agents des niveaux C et D risquent d'en être pour leur frais.

Ne pas réagir devant cette situation, c'est mettre le personnel dans une voiture roulant à tombeau ouvert... Si la crainte s'avère fondée, nous espérons que ceux qui l'ont accepté en assumeront les conséquences et pourront expliquer leur choix aux agents !

Pour information, les fonctionnaires des Pays-Bas subissent également un plan de centralisation important. Voici les mesures prises pour les agents néerlandais dont le temps de parcours domicile - lieu de travail augmente de plus de 15 minutes :

- pendant 2 ans, 100 % de l'excédent (soit l'augmentation du temps de parcours supérieure à 15 minutes) est considéré comme temps de travail ;
- la 3^e année, 75 % est considéré comme temps de travail ;
- les 4^e et 5^e années, on passe à 50 % puis 25 %.

Dans des cas similaires, de telles mesures, mais aussi d'autres, sont également prises dans le privé.

Alors que l'Autorité ne cesse de comparer le SPF Finances à des entreprises privées ou aux administrations fiscales d'autres pays, pourquoi ce qui est envisagé dans celles-ci ne peut-il l'être dans notre cas ? La comparaison ne serait-elle utilisée qu'en notre défaveur ?

Par ces exemples, nous souhaitons aussi rassurer le personnel. Non, **nos demandes ne sont pas exagérées**. Oui, vous méritez plus de respect. Ne nous divisons pas et ne soyons pas des moutons lorsque des pistes sérieuses de solutions sont envisagées.

5. Frein au télétravail

L'Autorité ne cesse de communiquer sur le développement du télétravail et du travail en bureaux satellites. D'ailleurs, dans ces dossiers, nous pensons sincères les volontés affichées par le directeur P&O et le président du Comité de direction. Certains managers, comme les administrateurs généraux de la Perception et du Recouvrement et de l'ISI, se sont également exprimés dans ce sens.

Malheureusement, d'autres managers, par exemple... l'administrateur général de la Fiscalité (mais aussi celui de la Documentation patrimoniale, de la Trésorerie...), sont réticents ! Pire, ils freinent des quatre fers !

La raison : ils sont incapables d'accorder

leur confiance aux agents !

Et les justifications utilisées sont culottées ! Il est, par exemple, interdit aux agents d'emporter des dossiers papier avec eux pour pouvoir les analyser à domicile. La raison ? Le risque de perte ! Mais, dans ce cas, les agents peuvent-ils encore prendre un dossier pour aller en contrôle sur place ? Car le risque est équivalent ! Dire qu'à une époque, les agents étaient chargés de transporter des sacs-poubelle remplis de déclarations destinées au scanning. Quand ça l'arrange, l'Autorité n'a donc aucune difficulté à accepter que les dossiers transitent par le domicile des agents.

Sachant qu'à l'AgFisc, les agents chargés de la gestion des dossiers, tâche désormais complètement informatisée, ont été bannis du télétravail, on peut se demander si le but poursuivi par l'Autorité n'est pas d'interdire toute forme de télétravail à tous les agents.

Autre remarque de l'administrateur général : il doit pouvoir exiger de savoir ce que les agents feront lorsqu'ils seront chez eux. Pourquoi ? Votre chef vous demande-t-il tous les matins ce que vous allez faire ? N'y a-t-il pas les cercles de développement pour cela ?

Une fois encore, l'Autorité fait donc preuve de mépris envers ses agents en mettant en doute leur sens des responsabilités.

On ne cesse de prôner un changement de mentalité, un changement de culture d'entreprise... Est-ce seulement valable pour les agents ???

Le pire, c'est que cet administrateur général estime que nous faisons croire qu'il ne veut pas du télétravail. Inexact, nous ne faisons que relayer ces propos... qui vont dans ce sens !

Cette situation en devient grotesque, d'autant que la volonté exprimée par l'administrateur général est d'obtenir une administration AgFisc moderne et efficiente.

Conclusion

Nos craintes sont plus grandes et notre désaccord plus profond que jamais.

Pourtant, avec un front commun solidaire et un personnel mobilisé, des avancées étaient encore possibles, nous en sommes persuadés.

D'autres ont choisi la confiance... Nous

risquons tous de nous en mordre les doigts, car le basculement 3 est malheureusement lancé.

D'ailleurs, il importe que les agents concernés par les mises en compétition lancées effectuent leur choix avant le 21 février prochain. En effet, les premières mises en compétition pour l'intégration dans les nouveaux services du département ont été publiées au *Moniteur belge* du 22 janvier.

Elles concernent **tous les agents statutaires (y compris les stagiaires)** de toutes les administrations, excepté ceux de l'AgFisc, pour lesquels une autre mise en compétition devrait être publiée prochainement. Quant aux agents contractuels, ils doivent attendre que les agents statutaires soient affectés dans leurs nouveaux services avant de pouvoir postuler à leur tour.

La mise en compétition : de quoi s'agit-il ?

Si vous faites partie des agents concernés, il s'agit pour vous de **choisir une résidence administrative**. Pour les agents de la Documentation patrimoniale, il s'agit également de choisir une administration (Mesure et évaluations, Sécurité juridique, Services patrimoniaux, Recouvrement non fiscal ou Collecte et échange d'informations). Pour tous les autres agents visés ici, il s'agit donc uniquement de choisir une résidence administrative et pas, malheureusement, une administration ou un service précis au sein de celle-ci. C'est aux managers qu'il appartiendra ensuite de répartir les agents dans les différentes administrations et les différents services, avec tous les risques et toutes les dérives que cela pourrait impliquer.

Vous devez vous porter candidat pour une ou plusieurs résidences administratives, en indiquant un ordre de préférence. Une **résidence prioritaire** vous a été attribuée lors du basculement 1, et il s'agit en principe de votre résidence actuelle. **Dans ce cas, le droit de priorité ne s'applique que lorsque cette résidence prioritaire constitue votre premier choix.**

Toutefois, lorsqu'aucun nouveau service (dans la nouvelle structure) n'est créé dans votre résidence administrative actuelle (parce qu'elle disparaît, par exemple) ou qu'aucun nouveau service

qui comprend un ou des emplois pour lequel/lesquels vous pourriez vous porter candidat n'est créé dans votre résidence administrative actuelle (parce que votre service disparaît dans votre résidence actuelle, par exemple), **vous êtes prioritaire pour un emploi dans les trois résidences administratives les plus proches de votre résidence actuelle. Dans ce cas, le droit de priorité pour ces trois résidences les plus proches continue à s'appliquer même si ces résidences prioritaires ne constituent pas vos trois premiers choix.**

Attention : si vous n'obtenez pas l'un de vos choix ou si vous ne faites pas connaître votre/vos choix dans le délai imparti, **vous serez affecté d'office** dans une résidence, en tenant compte des *nécessités de service*. Il est donc primordial de répondre dans le délai.

Donner d'autres conseils est difficile. Chaque situation est particulière. De plus, l'absence de mesures sociales concrètes, la cohabitation peu claire des priorités et du surnombre sur base de l'ancienneté, mais aussi un manque de clarté dans la communication de l'Autorité rendent les choix de chacun plus difficiles et hasardeux que jamais.

Les résidences administratives

Les résidences administratives disponibles sont présentées dans l'outil *My P&O*. Pour faire votre choix, tenez compte de la structure de votre administration générale ou service d'encadrement et de l'organisation des services. Vérifiez dans quelles résidences seront implantés les services. Vérifiez également l'existence d'antennes liées à une résidence, celles-ci pouvant se trouver bien loin de la résidence dont elles dépendent. Bref, prenez votre temps avant de choisir et faites votre choix en connaissance de cause.

Les règles de classement pour l'attribution des emplois sont rappelées dans notre brochure relative au basculement, n'hésitez pas à la consulter sur notre site. Vous pouvez consulter vos données administratives (ancienneté de basculement) dans *My P&O*. À noter que l'Autorité a prévu que les agents qui, sur base de leur ancienneté de basculement, auraient eu un droit d'affectation, mais qui, par application de l'article 11 de l'arrêté royal du 19 juillet 2013 relatif au basculement 3, n'entrent pas en

ligne de compte puissent être désignés en surnombre. Concernant ce point précis, nous vous renvoyons à notre site internet, qui vous présente un exemple concret de surnombre.

En pratique, comment procéder ?

Vous devez faire connaître votre choix, **par voie électronique** uniquement, via l'intranet du département. Notez que l'application est disponible via www.myminf.be, même sans connexion VPN. Elle sera disponible **jusqu'au 21 février 2014**.

Seuls les agents qui sont dans l'impossibilité d'avoir accès à un ordinateur pendant toute cette période pourront introduire leur candidature par écrit et par recommandé, en demandant, au plus tard le 11 février, un formulaire de candidature via le centre d'information P&O au 0257.257.60. Ce formulaire, daté et signé, devra être envoyé par recommandé et adressé à : SPF Finances, Service d'encadrement P&O – Équipe basculement – North Galaxy, B16, Boulevard du Roi Albert II, 33 – Boîte 80, 1030 Bruxelles.

Par voie électronique, la procédure est la suivante : sur la page d'accueil de l'intranet, vous devez cliquer sur l'icône *My P&O*, introduire votre login et votre mot de passe, cliquer sur *Basculement* et puis sur *Choix du basculement 3*. La page d'accueil mentionne l'administration générale/service d'encadrement dans laquelle/lequel vous avez été intégré suite au basculement 1 et vous demande de confirmer la prise de connaissance des règles de basculement et des conséquences de votre/vos choix. Lisez-les attentivement. Le deuxième écran vous présente la/les résidence(s) administrative(s) pour laquelle/lesquelles vous êtes prioritaire et vous permet de faire un choix, par ordre de préférence, parmi les résidences administratives reprises en annexe de la mise en compétition. Le troisième et dernier écran vous demande de confirmer votre choix. Il vous rappelle également qu'il est définitif et sans aucune garantie quant à l'attribution de l'un de vos choix. Vous recevrez ensuite un accusé de réception : vérifiez que vous le recevez et conservez-le. **Prenez le temps d'opérer votre choix avec la plus grande attention.**

INDEMNITÉS : UNE NOUVELLE RÉGRESSION PÉCUNIAIRE !

Nous vous en parlons depuis des mois, vous l'avez certainement lu sur l'intranet ou constaté sur votre compte en banque fin janvier : **différentes indemnités sont désormais une allocation taxable.**

Conséquence directe pour de nombreux agents : une nouvelle régression pécuniaire !

Pour rappel, l'UNSP a remis un avis négatif concernant cette réforme des indemnités (cet avis est disponible sur notre site internet). En effet, l'objectif de cette réforme est essentiellement budgétaire ! Or, dans le cas présent, il s'agit souvent de remboursement de frais.

Un exemple : pourquoi modifier le mécanisme de remboursement des frais de tournée (et pas pour tout le monde, en plus !), alors que, comme nous vous l'avons déjà signalé, d'autres SPF continueront à en bénéficier ?

C'est le cas au SPF Sécurité sociale, mais il est vrai que ce département est dirigé par un manager élu en son temps manager de l'année. La défense de son personnel est sans doute un de ses points d'intérêt !

Sans tomber dans le poujadisme, à aucun moment il n'a été envisagé de mettre fin à des allocations ou avantages de certains managers ou encore de l'ex-président du Comité de direction. Que dire des indemnités de détachement, qui pourtant avaient suscité les interrogations de la NV&A... En d'autres mots, il vaut mieux être proche du soleil ! Drôle de société...

Malgré votre mobilisation et notre insistance auprès du ministre et du président du Comité de direction, ils n'ont pas un seul moment envisagé de faire marche arrière.

Totalement injuste et irrespectueux des agents !

ATTENTION AUX OBJECTIFS FIXÉS LORS DE L'ENTRETIEN DE PLANIFICATION

La deuxième phase du cycle d'évaluation, appelée *entretien de planification*, doit en principe se terminer pour tous les agents à la fin de ce mois de février. Nous recevons d'ailleurs un grand nombre de questions concernant des objectifs plus ou moins farfelus ou plus ou moins acceptables.

Pour rappel, P&O définit deux grands types d'objectifs :

- les objectifs de prestation, obligatoires,
- les objectifs de développement, facultatifs.

Dans les deux cas, les objectifs fixés doivent évidemment avoir un rapport direct avec la fonction exercée par l'agent, avec son travail. En aucun cas, ils ne peuvent concerner sa vie privée. P&O demande également que les objectifs soient fixés de manière **SMART**, c'est-à-dire qu'ils soient **Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalistes et précisés dans le Temps**. Ces objectifs doivent également tenir compte aussi bien de la situation du service que de votre situation personnelle (travail à temps partiel, handicap, etc.) dans la mesure où cela

influence directement votre travail.

Ne perdez pas de vue que ces objectifs serviront de base à votre évaluation future. Ne prenez rien à la légère. Ils doivent être justes et mesurables ! N'oubliez pas non plus que vous ne garderez peut-être pas le même chef fonctionnel pendant toute l'année et que vous n'avez aucune idée des relations que vous entretiendriez avec un autre chef. Le seul élément durable est le rapport relatif à votre entretien de planification, rapport dans lequel vous pouvez faire mentionner vos remarques, vos avis.

Deux exemples farfelus :

- Fixer le nombre de fois où vous pouvez aller fumer une cigarette n'est pas un objectif SMART. Cela n'a rien à voir avec votre fonction ;
- Formuler des objectifs de manière à dénigrer votre travail actuel n'est pas acceptable non plus.

Refusez également les objectifs qui vous semblent dès le départ inatteignables ou absurdes.

L'idéal est toujours, évidemment, de parvenir à vous mettre d'accord avec

votre chef fonctionnel. C'est le but de l'entretien de planification, qui doit servir à *négoier* ces objectifs ensemble et parvenir à se mettre d'accord sans que la situation ne s'envenime.

Impossible de trouver un compromis équitable ?

Nous vous rappelons que vous pouvez demander une médiation auprès de la cellule de P&O chargée des cercles de développement, en envoyant un courriel à l'adresse po@minfin.fed.be.

Il est cependant évident qu'une telle démarche n'améliorera pas les relations entre l'agent et son chef fonctionnel. N'y faites appel que si vous n'entrez aucune autre solution de compromis. La présence d'un délégué syndical pour assister un agent qui demanderait une médiation n'est pas non plus prévue : un délégué syndical ne peut intervenir que dans le cadre d'une procédure de recours, donc au terme d'un cycle d'évaluation.

N'hésitez pas à consulter notre brochure et les FAQ consacrées à ce sujet sur notre site internet.



RAAL DI TOUT

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

Chers collègues, je tiens à vous rassurer : la morosité ambiante aux Finances est bel et bien derrière nous ! J'en veux pour preuve la tenue en grande pompe de la traditionnelle réception du Nouvel An organisée par le directeur du service P&O !

Et il sait recevoir, le directeur P&O. Au programme, un groupe enthousiaste appelé *The Fake Band* et, pour les moins rock'n'roll, les services de Vanessa Mc Guire afin d'immortaliser de manière originale les agents au *Photobooth* professionnel.

Cela vous choque ? Moi, non ! Au vu de la pression mise par leur directeur, ces agents de P&O, ils la méritent bien leur petite réception. Et puis, cela crée des liens entre collègues, ça témoigne d'une forme de reconnaissance pour le travail accompli. Tout cela est une très bonne idée.

En revanche, la bonne question à se poser est : *et mon directeur à moi, il attend quoi pour organiser une grosse fête ?* Parce que, nous aussi, on s'est donné du mal en 2013 pour atteindre des objectifs difficiles et dans des conditions pas toujours simples à gérer au quotidien.

Pourquoi les agents des autres administrations n'auraient-ils pas droit à une réception digne de ce nom ? Parce qu'en dehors des boîtes de Zwan et des quelques bouteilles de mousseux espagnol achetées à bon prix chez Lidl par leur hiérarchie directe (merci à eux), niveau témoignage de reconnaissance émanant de tout en haut, c'est néant.

L'avantage, c'est que si l'on évalue ce que cette réception a coûté par agent de P&O, et qu'on décide d'accorder un budget équivalent pour chaque membre du personnel, il sera probablement possible d'inviter *Neil Young, Depeche Mode, Kanye West* et *Yvette Horner* (... faut bien faire plaisir à notre Georgette nationale) à Werchter pour la réception du reste du département. Et, vu qu'on n'est pas difficiles, un *photomaton* au milieu de la plaine fera l'affaire pour ceux qui tiennent à garder un cliché souvenir de cette journée. En voilà une idée d'activité de team-building pour l'ensemble

des agents toujours désespérément en attente d'une séduisante initiative de la part du directeur P&O qui, quand il s'agit des autres services que les siens, a l'air fort peu inspiré en la matière !

Et puis, y a pas à dire, autant quand il s'agit de pondre des règles pour l'ensemble du département, le directeur P&O peut s'avérer dénué de toute compassion (on finissait même par se demander si on n'allait pas devoir décompter de notre temps de travail les minutes passées aux toilettes), autant quand il s'agit de son personnel direct, il est aux petits soins. Car, dans l'invitation à la réception, il était bien précisé que *le temps passé à la réception sera considéré comme du temps de travail*. Même si l'histoire ne nous dit pas si les fumeurs ont dû décompter le temps passé en dehors de la réception, tout cela témoigne malgré tout d'une approche quelque peu différente de celle réservée au reste du personnel.



Plus grave : à moins que les coûts de ces festivités n'aient été pris en charge sur les propres deniers du directeur P&O (comme le font les directions régionales), cela démontre aussi que notre département est loin de frôler la banqueroute. Or, pendant que le directeur P&O organise des réceptions, tout l'aspect social du SPF Finances continue de se détricoter : budgets du service social rabotés, fermeture des centres

récréatifs et sportifs, fermeture de restaurants à vocation sociale, suppression des activités de St-Nicolas...

Eh bien, Monsieur le directeur P&O, je vous en souhaite bien du courage désormais pour aller faire comprendre aux agents qu'il faut accepter de se serrer la ceinture en ces temps de *crise*. Commencez déjà par donner l'exemple !

Le ronchon de service

ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DES MEMBRES DE L'UNSP – SECTEUR FINANCES



Bruxelles



Liège



Mons

COUPON D'INSCRIPTION

Il y a trois manières de nous l'envoyer :

- soit par courriel à l'adresse info@unsp-finances.be en y annexant un scan du document ou en y insérant toutes les données reprises sur le coupon d'inscription
- soit par fax au 02/217.99.71
- soit par courrier postal à l'adresse :
UNSP – Secteur Finances, rue des Colonies 18-24 bte 4 à 1000 Bruxelles

Une attestation de présence sera remise aux participants à la fin de chaque assemblée.

Nom : Prénom :

Rue :

Code postal : Ville :

Téléphone privé : Téléphone bureau :

GSM :

Courriel privé :

Courriel professionnel :@minfin.fed.be

Je souhaite m'inscrire à l'assemblée générale des membres de l'UNSP – Secteur Finances qui se déroulera (cochez la case qui vous convient) :

- à **BRUXELLES, le jeudi 20 février dès 9 h** (salle polyvalente de la Trésorerie (C121) – 1^{er} étage – rue du Commerce 96 à 1000 Bruxelles)
- à **LIÈGE, le vendredi 21 février dès 13 h 30** (CARAF, grande salle, rue de Serbie 62 à 4000 Liège)
- à **MONS, le vendredi 28 février dès 13 h 30** (restaurant de la CAE, Chemin de l'Inquiétude à 7000 Mons)

Date :

Signature :

GUIDE FISCAL IPP

Cette année encore le Guide fiscal IPP (et exclusivement IPP) est offert gratuitement aux affiliés **en ordre de cotisation ET pour autant qu'ils en fassent la demande** expresse à l'adresse e-mail suivante : guide.fiscal@unsp-finances.be

Attention, nous devons impérativement recevoir votre demande **avant le 15 avril 2014**. Pour les commandes ultérieures, des frais administratifs d'envoi de 5,00 € seront demandés.

Ne tardez pas à faire votre demande !

