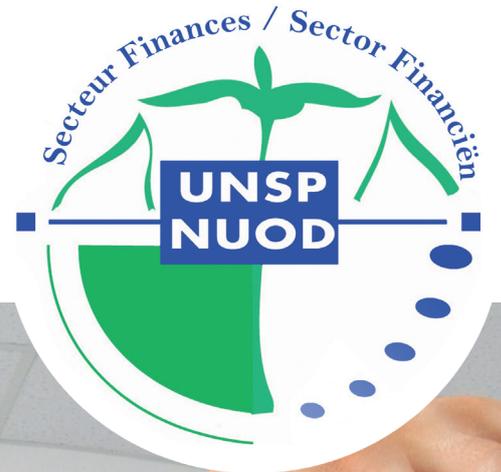


SEPTEMBRE 2014

U.F. INFOS

Votre mensuel du syndicat **UNSP** Secteur Finances



**IMPOSSIBLE DE FAIRE PLUS
AVEC TOUJOURS MOINS
DE MOYENS !**

SOMMAIRE

INFOS BUREAUX

- 4** Réorganisation totalement absurde au sein des services centraux à l'AGFisc
Nouveautés dans la législation concernant la prévention des risques psychosociaux au travail

BASCULEMENT 3

- 5** L'Autorité lance le basculement 3 pour les contractuels, mais limite les avancées obtenues et refuse les compensations



UNION NATIONALE DES SERVICES PUBLICS Secteur Finances

Rue des Colonies 18-24 Bte 4, 1000 BRUXELLES
@ : info@unsp-finances.be
☎ : 0032 – (0)2 – 218.16.59
SITE WEB: <http://www.unsp-finances.be>
Compte bancaire Cotisations : BE15.0003.2562.2330

Editeur responsable

Aubry Mairiaux

Rédacteur en chef

Eric Brisbois

Collaborateurs

Tanguy Dehove - Philippe Dumont - Françoise Job
Nathalie Lekeux - Jean-Sébastien Noville
Yves Renard - Myriam Tomiello - Cathy Verschraegen

Crédits photographiques

www.epictura.fr

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

SOUS LA LOUPE

- 6-7** Plan opérationnel 2014
Faire au mieux avec moins de moyens...

DOSSIER

- 8-9** Effectifs du SPF Finances
Des réductions ? On a déjà donné !



INTERPELLATIONS DE L'AUTORITÉ

- 10** De nombreuses lettres restent sans réponse !

FONCTION PUBLIQUE

- 11** Progression constante du nombre de burn-out

ACTUALITÉS PARLEMENTAIRES

- 12** Nos pensions en danger
Hommage à nos chers disparus

EUROPE

- 13** Colloque de la CESI à propos des nouvelles technologies

- 14-15** ZAPPING

RAALDITOUT

- 16** Sanctions pour qui parle dans la presse...

L'édito



Elle est loin l'époque où le changement était dans l'air du temps. Désormais, le temps est bel et bien synonyme de changement.

Pour suivre le mouvement, votre U.F. Infos a décidé de se prêter à l'exercice du rafraîchissement : des pages plus aérées, une structure mieux définie, de nouvelles rubriques... Ainsi, en plus de l'actualité spécifique au SPF Finances, vous trouverez désormais, dans cette revue, des informations liées à l'ensemble de la Fonction publique, ainsi que des articles relatifs aux débats et décisions parlementaires émanant tant de l'Europe que de notre plat pays. Par ces changements, nous espérons vous fournir une information toujours plus lisible et variée concernant votre actualité professionnelle.

Car l'actualité ne risque pas de venir à manquer dans un avenir proche. Cette rentrée s'annonce en effet, une fois encore, particulièrement chaude et chargée. Au niveau de notre SPF Finances pour commencer, la majorité d'entre nous a beau avoir déjà basculé sur papier, la mise en place s'annonce cependant très mouvementée.

Et, pour ne pas changer, en ces temps d'austérité et de restrictions budgétaires imposées, nous vous laissons deviner sur qui on tapera en premier : les fonctionnaires, sans hésiter ! J'imagine que, comme nous, le gouvernement qui se met en place, n'aura pas le don de vous rassurer, tant en ce qui concerne l'avenir des fonctionnaires que celui de la Belgique.

La *Kamikaze*, dont les responsables ont préféré la voir renommée en *Suédoise*, allez savoir pourquoi, a déjà entamé les hostilités. La révision des pensions a d'ores et déjà été mise à l'ordre du jour. Le but est de tendre vers une uniformisation des pensions, tous secteurs confondus. Pourquoi pas ? Jusqu'à aujourd'hui, l'indépendant, qui avait déclaré honnêtement ses revenus et cotisé toute sa carrière, avait toutes les raisons de faire grise mine au moment de toucher sa première pension.

En revanche, les craintes de voir les pensions du secteur public revues à la baisse grandissent en entendant le mépris affiché par certains responsables politiques qui ont fait des fonctionnaires l'ennemi à abattre à tout prix. L'instauration des cercles de développement — renommés évaluations entretemps — a déjà eu pour effet de rapprocher le statut des agents publics de ceux du privé, avec une plus grande facilité de licenciement à la clé.

Faisons preuve d'ouverture : avec une bonne assurance-groupe, des treizième et quatorzième mois, des soins de santé intégralement couverts par l'employeur, une voiture de société et des chèques-repas, tout reste envisageable quant à la possibilité de revoir nos pensions sur le modèle de celles du privé.

Nos pensions — pourtant dans la moyenne européenne — sont clairement menacées. Mais ce n'est pas tout. D'autres mesures risquent de nous percuter de plein fouet : saut d'index, mesures d'économie dans la Fonction publique, non-remplacement des agents partant à la retraite...

Au cours des prochaines semaines, des prochains mois, nous allons tous devoir nous positionner et agir en conséquence. Nous devons nous montrer non seulement extrêmement vigilants sur les propositions mises sur la table, mais aussi être soudés dans les combats qui nous attendent. Plus que jamais, chacun doit se sentir concerné. Il ne faudra pas regarder votre voisin en espérant qu'il agisse à votre place... L'union fait la force !

Comme vous le savez, la raison du plus fort est toujours la meilleure et, à la fin de la fable, le loup emporte l'agneau et le mange, sans autre forme de procès.

Alors, à nous de savoir si nous souhaitons rester des agneaux ou si nous unissons nos forces et combattons ensemble pour obtenir le respect que nous méritons !

RÉORGANISATION DES SERVICES CENTRAUX À L'AGFISC

Nous vous en avons déjà parlé, les responsables de l'AGFisc ont décidé de supprimer les bureaux fermés dans les services centraux, à la seule exception des bureaux réservés aux titulaires des grades A4 et supérieurs.

Cette problématique a d'ailleurs fait l'objet d'une question parlementaire adressée au ministre des Finances en mars dernier (disponible sur notre site internet sous la rubrique *Publications - QP lues pour vous*).

Ce projet s'est aujourd'hui concrétisé, et cela sans concertation avec les organisations syndicales (s'agissant d'une simple réorganisation de services, il ne s'agit certes pas d'une obligation légale).

Le résultat : les cloisons ont été retirées. Le plateau ressemble maintenant à un chantier. Les agents ont remplacé les cloisons par des armoires, avec un jeu d'armoires dans un sens et un autre jeu d'armoires dans l'autre sens de manière à constituer des sortes de murs. Il y a des armoires de toutes tailles un peu partout. Vous imaginez le topo...

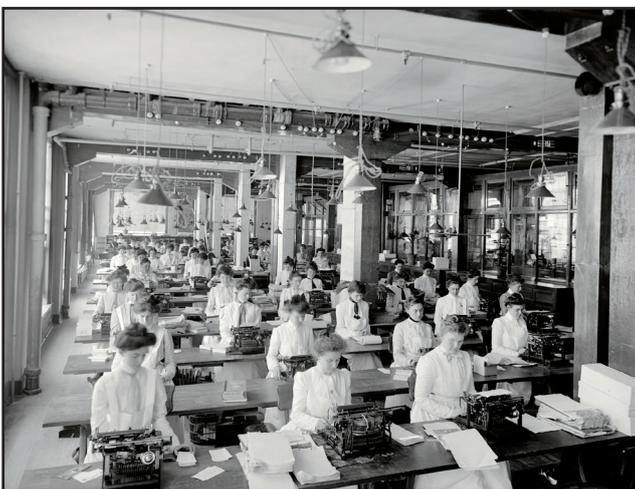
Les anciens bureaux fermés avaient leurs propres lampes, thermostat, système de gestion des stores... Il a été nécessaire de les supprimer... au grand bonheur de la firme privée qui a réalisé le travail !

Tout cela a un coût : dans sa réponse, le ministre donnait une estimation de 70 000 euros hors TVA !

En pleine période de restrictions budgétaires, que notre département dépense une telle somme pour des travaux totalement inutiles est ABERRANT !

Car, outre le caractère totalement inesthétique de l'opération, ce changement affecte le travail quotidien des agents du plateau. Le bruit y est devenu permanent. Les réunions sont interrompues... et que dire de la confidentialité !

Pour rappel, ces bureaux étaient les bureaux des chefs de service, amenés au fil de la journée à recevoir des agents pour discuter d'un dossier, des personnes de l'extérieur, des coups de fil, à organiser des réunions...



Il leur est devenu impossible d'avoir une conversation en toute discrétion.

Nous cherchons encore la moindre plus-value dégagée suite à ce changement coûteux...

Les agents réprovoquent l'*open space*... Des études en soulignent les nombreux inconvénients... Mais l'Autorité continue aveuglément !

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.

Mais, ne vous inquiétez pas, il paraît que l'Autorité tient compte de votre opinion...

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

En ce 1^{er} septembre et pour certaines mesures au 1^{er} janvier 2015, quelques nouveautés dans la législation concernant la prévention des risques psychosociaux au travail (harcèlement moral ou sexuel...) :

- la facilitation du dépôt auprès des conseillers en prévention psychosociaux (harcèlement moral) et des personnes de confiance (harcèlement sexuel) de plaintes INFORMELLES et de plaintes formelles ;
- l'obligation pour l'employeur de prévenir (détecter et supprimer) les risques liés au STRESS ou au BURN-OUT au travail ;
- la simplification de la présentation des preuves valables concernant ces risques pour l'employé ;
- la possibilité de déposer des plaintes sous forme collective et anonyme vis-à-vis d'un même risque (exemple : le dépôt d'une et une seule plainte par plusieurs agents victimes de harcèlement moral vis-à-vis d'une personne déterminée).

Dans l'U.F. INFOS du mois prochain, nous vous présenterons plus en détail les nouvelles procédures mises en place par l'employeur.

Basculeme 3



UNE NOUVELLE INTERPRÉTATION ABUSIVE DE P&O

Comme signalé précédemment, les agents de 63 ans et plus (agents nés avant le 1^{er} janvier 1952), ainsi que ceux qui ont demandé leur pension (et qui ont reçu l'accord du SdPSP avant le 1^{er} juin dernier) ont été retirés du processus, à la demande expresse de l'UNSP.

Toutefois, et comme cela devient malheureusement une habitude, l'Autorité semble tout mettre en œuvre afin de limiter cette avancée en ne remettant pas en jeu des postes attribués précédemment en surnombre (sur base de l'ancienneté).

Divers adhérents nous ont contactés à ce sujet.

Cela ne correspond pas du tout à la philosophie du basculement et des avancées obtenues.

Une nouvelle fois, l'Autorité veut-elle démotiver les agents ?

L'UNSP s'est opposée fermement à l'envoi des notifications définitives aux agents tant que ce problème du surnombre n'a pas été résolu.

Nous avons une nouvelle fois interpellé l'Autorité à ce sujet. Le ministre a été informé de notre lassitude quant à ces freins perpétuels du directeur P&O.

ET LES COMPENSATIONS ?

Nous l'avions annoncé, au vu des chiffres de l'Autorité, nous devons être réalistes : il serait impossible de contenter tout le monde dans le cadre de ce basculement 3...

Nous ne nous étions pas trompés. Vous êtes nombreux à être déçus – et le terme est faible – de votre affectation future.

C'est pourquoi, dès le départ, l'UNSP a réclamé des mesures d'accompagnement dans le cadre d'un plan social suite à ce basculement 3 : compensation en temps, compensation pécuniaire, attention particulière pour les agents proches de la pension...

Certes, l'Autorité a accédé partiellement à notre demande d'exclure du processus les agents proches de la retraite.

Certes, une attention particulière est accordée pour les agents de niveau D.

Mais l'Autorité reste totalement hermétique à propos de notre demande de compensation en temps et/ou en argent pour les agents envoyés loin de leur domicile.

Pourtant, dans les entreprises privées en restructuration, de telles mesures sont courantes...

Pourtant, dans d'autres pays (aux Pays-Bas, par exemple), les services fiscaux ont subi une centralisation et les agents ont obtenu une compensation en temps de travail.

Mais, comme trop souvent, on ne compare nos services avec le privé ou la Fonction publique d'autres pays, que lorsque cela s'avère néfaste pour le personnel !

LANCEMENT DU BASCULEMENT 3 POUR LES AGENTS CONTRACTUELS

La procédure du basculement 3 est lancée pour les agents contractuels.

Les organisations syndicales, en front commun, se sont étonnées de ce lancement... alors que la procédure n'est pas finalisée pour les agents statutaires.

Une nouvelle fois, l'Autorité semble vouloir mettre la charrue avant les bœufs.

Quoi qu'il en soit, les agents concernés ont été avertis par l'Autorité.



Nous encourageons chaque agent contractuel à vérifier l'exactitude de ses exigences de fonction et à signaler toute erreur au centre d'information P&O AVANT LE 12 SEPTEMBRE 2014. Ces données influenceront vos possibilités de choix... Ne laissez pas une erreur vous fermer certaines portes !



SOUS LA LOUPE

PLAN OPÉRATIONNEL 2014



Faire au mieux avec encore moins de moyens !

Nous avons lu et analysé pour vous les 209 pages du plan opérationnel 2014 du SPF Finances.

Elles se résument en une seule phrase : le SPF Finances fera au mieux avec toujours moins de moyens !

Cette notion de *AU MIEUX* est une nouveauté de grande importance, qui résume bien l'état de notre département...

Dans son introduction du plan opérationnel 2014 du SPF Finances, le président du Comité de direction, bien conscient de la diminution drastique du personnel de son département au fil des ans, expose d'entrée les limites qui s'imposeront étant donné ce constat. En fait, l'Autorité a élaboré une stratégie qui doit nous permettre d'exécuter au mieux nos missions essentielles avec une utilisation optimale des moyens et dans les délais prévus. L'emploi des expressions *au mieux* et *missions essentielles* n'est certainement pas anodin et résume bien l'état de notre département. **Il faudra s'en tenir au strict minimum et donc faire ce que l'on pourra avec les moyens du bord.**

Le président va plus loin et affirme son intention de faire du SPF Finances un exemple et un modèle au sein de l'autorité fédérale. Pour ce faire, il poursuit en expliquant que le potentiel existe : **nous avons des fonctionnaires bien formés et motivés...**

Nous sommes satisfaits de cette affirmation, mais alors pourquoi la formation des agents a-t-elle été réduite à peau de chagrin ? On ferme les centres de formation professionnelle et, pendant des années, avec les formations certifiées, les agents ont été contraints de suivre des cours génériques tels que *Principes généraux de droit fiscal* ou *Comment gérer les conflits en contrôle* ! Mais qu'est-il advenu des cours spécifiques, utiles pour nos métiers ? Pour que les fonctionnaires soient bien formés et motivés, il faudrait

leur en donner les moyens.

Dans les missions du SPF Finances, on peut lire que l'une d'elles consiste en *l'établissement des impôts équitables, juste et dans les temps. Le SPF Finances veille à ce que chaque contribuable paie ce dont il est redevable et à ce que cela se déroule correctement et équitablement.* Le principe est beau, mais, dans les faits, vu la fonte des effectifs, la lutte contre la fraude n'est plus que minimale.

Nos responsables semblent s'en remettre à la technologie et à votre motivation pour parvenir à garder la tête hors de l'eau.

Les valeurs que doivent posséder les agents sont une nouvelle fois ressassées dans le rapport. Correct, intègre, serviable et passionné... Si les trois premiers points ne font aucun doute concernant les agents, on peut s'interroger sur leur application chez nos responsables. Les exigences de fonction imposées lors du basculement 3 à l'AGFisc étaient-elles correctes ? La transparence est-elle vraiment toujours de mise dans notre département ? Reçoit-on toujours des réponses dans un délai acceptable - pour peu qu'on en reçoive - lorsqu'on pose à l'Autorité des questions relatives aux inquiétudes des

agents ? La réponse est NON, NON et NON. Et pour ce qui est d'être passionné, on impose aux agents de faire toujours plus avec moins de moyens, d'effectuer plus de déplacements pour se rendre à leur bureau, de bénéficier de moins d'autonomie dans leur travail, de subir de plus fortes pressions liées aux objectifs, de remplir des multitudes de statistiques et, comme si ce n'était pas suffisant, on étudie actuellement la possibilité de revoir leur pension à la baisse après avoir rogné sur l'ensemble de leurs petits avantages sociaux. Et on attend d'eux qu'ils restent passionnés et motivés. Il faudra un jour que l'Autorité comprenne que si certains gardent toujours leur flamme intacte, la plupart sont surtout résignés à essayer seulement de maintenir la tête hors de l'eau.

En ce qui concerne l'AGFisc, on ne tourne d'ailleurs pas autour du pot. Il est annoncé noir sur blanc qu'il faudra *faire plus avec moins de moyens*, mais en sachant aussi qu'en 2014, l'AGFisc se focalisera surtout sur la réorganisation imminente. Vous en connaissez beaucoup des organisations qui parviennent à faire plus avec moins de moyens et qui plus est, en période de restructuration, et donc de doutes.

Malgré le fait que la plupart des agents se plaignent du mauvais ciblage des actions de contrôle imposées par la centrale, on peut à nouveau lire que *la sélection centrale a été limitée, au niveau de la direction régionale, à 80 % de la capacité de contrôle disponible.* Ils emploient

bien le terme *limitée*. Comme si le fait de ne plus pouvoir disposer que de 20 % d'autonomie dans le choix des dossiers à contrôler était une preuve de largesse de la part de l'Autorité. Certes, cette sélection centralisée doit exister, mais elle est encore malheureusement loin d'être optimale, et les agents passent du temps à rédiger des statistiques et des rapports pour expliquer pourquoi le dossier n'a pas été productif, alors qu'auparavant, ils pouvaient consacrer ce temps à faire leur métier : contrôler d'autres dossiers.

En ce qui concerne la politique de gestion des ressources humaines, on privilégie en 2014 une politique de recrutement ciblée en fonction des besoins fonctionnels... Étant donné que ces recrutements ont été réduits au strict minimum, faut-il en conclure que le SPF Finances n'a aucun besoin fonctionnel ? De même, un plan de formation de qualité qui réponde aux besoins en formation doit être proposé aux collaborateurs de l'AGFisc... Nous attendons toujours ce plan.

Au niveau de **l'administration de la Perception et du Recouvrement**, on nous annonce que *l'objectif de ce projet n'est pas le remaniement de nos services, mais bien l'amélioration du service à nos bureaux. L'enquête de satisfaction a montré que ceux-ci pouvaient être meilleurs. Eh bien, mettons-nous au travail !*

Et la ritournelle est la même. *Nous devons faire la même chose avec moins de personnes. Cette situation demande beaucoup d'ingéniosité et de créativité de la part de nos agents.* Ici encore, l'Administration admet ne pas fournir les moyens nécessaires à ses agents afin qu'ils puissent remplir leur mission et fait appel à leur créativité et à leur ingéniosité... Et s'ils n'y parviennent pas ? Que va-t-on faire ? Annoncer qu'il serait souhaitable de privatiser les services parce que les fonctionnaires fédéraux ne parviennent plus à faire à 6 ce qu'ils faisaient auparavant à 10 ? N'y a-t-il personne pour se rendre compte qu'il n'est pas possible, à coups de renforts informatiques uniquement, de fournir un service de qualité en

diminuant constamment les effectifs ? Cette situation est aberrante et pourrait être qualifiée de grotesque si elle n'avait pas de répercussions aussi inquiétantes pour les fonctionnaires, mais aussi pour tous les citoyens belges.

L'Inspection Spéciale des Impôts se veut plus rassurante. En effet, elle a planifié de *recruter et disposer de collaborateurs qualifiés et motivés, et leur offrir l'opportunité de progresser, tout au long de leur carrière, dans un environnement professionnel attractif et à dimension humaine...* Elle annonce par ailleurs une *amélioration systématique des capacités des collaborateurs ; motivation et accompagnement du personnel, responsabilisation du middle management, garantie que des critères identiques sont appliqués au sein de l'ISI.*

À **l'administration des Douanes et Accises**, on se veut aussi optimiste. Ainsi, en 2013, 385 nouveaux agents ont été engagés. L'AGDA se voit donc comme une administration dynamique qui investit dans le futur. Malheureusement, le futur tel qu'il est envisagé n'est pas des plus rassurants. Ainsi, on peut lire que *les agents contribueront à... la stimulation du commerce international.* Magnifique. Les agents seront donc à la solde des attentes des multinationales. Mais qu'en est-il du contrôle des biens qui transitent par notre pays ?

À **l'administration de la Documentation Patrimoniale**, on souhaite engager et encourager les compétences adéquates.

Au **service d'encadrement P&O**, dans son introduction, l'administrateur entend *s'engager pleinement auprès du management afin que cette réorganisation se déroule le mieux possible.* Chacun appréciera le bon fonctionnement du basculement 3. Ensuite, il annonce que *la lutte contre l'absentéisme devient incontournable... nous dégagerons des données chiffrées par critères sociodémographiques et géographiques afin d'en déceler les causes et agir en conséquence... La satisfaction du personnel est un moteur dans le travail quotidien et un facteur considérable de motivation. Ainsi nous réaliserons en 2014 une*

deuxième enquête afin de mesurer les changements qui se sont profilés...

Mais a-t-on seulement tenu compte des résultats de la première enquête de satisfaction ?

Concernant l'absentéisme, nous craignons une nouvelle chasse aux sorcières. Encore une fois, il ne semble y avoir personne dans le cockpit pour se rendre compte que des agents qui reçoivent la possibilité d'effectuer leur travail dans de bonnes conditions sont moins stressés et moins absents. Gérer l'absentéisme des agents, c'est commencer par gérer leurs sources de stress, première cause d'absentéisme. Et la gestion du stress ne passera que par l'amélioration réelle des conditions de travail.

Dans sa vision stratégique, le département P&O souhaite *engager au bon moment la personne avec les compétences requises à la place et dans la fonction nécessaire à la réalisation des objectifs, veiller à ce que les collaborateurs puissent acquérir et développer en permanence les compétences nécessaires, inspirer et motiver les membres du personnel sur la base de valeurs réellement vécues.* C'est joliment écrit. Malheureusement, les agents débordés dans les bureaux attendent toujours les recrutements. Et lorsque les objectifs évoquent l'établissement et l'exécution du plan de personnel, on pourrait croire à de la schizophrénie, tant les propos sont éloignés de la réalité. Le plan de personnel de 2013, ainsi que le plan complémentaire de la même année n'ont toujours pas été réalisés. Ne parlons même pas du plan de 2014.

En conclusion, nous suivrons avec attention la mise en oeuvre de ce plan opérationnel, mais la lecture de ce rapport n'aura fait que conforter nos craintes concernant l'évolution du département. Nos responsables s'en remettent à la technologie et à la motivation des agents pour parvenir à garder la tête hors de l'eau. Mais un ordinateur ne remplacera jamais un agent. Et ceux-ci, même avec la meilleure volonté du monde, ne pourront pas continuer indéfiniment à assumer leurs missions si on leur demande toujours plus avec moins de moyens.

L'importance de la formation et de la motivation est soulignée. Mais, dans les faits, tout semble être mis en oeuvre pour détruire ces deux éléments !

Effectif du SPF Finances

On a déjà donné !

Dès le début des discussions entre les partenaires de la *Kamikaze*, des restrictions budgétaires ont été évoquées.

Vu le contexte actuel et la composition de cette fameuse *Kamikaze*, personne ne doit s'en étonner. Tout comme personne ne sera surpris que les fonctionnaires soient en ligne de mire de la coalition en formation.

Eh oui, encore une fois, la Fonction publique fédérale va devoir se serrer la ceinture !

Une mesure récurrente : diminuer les effectifs en ne remplaçant pas l'ensemble des fonctionnaires partant à la retraite. Un quota de 1 engagement pour 3 départs a déjà été évoqué.

Pourtant, nous le vivons tous quotidiennement : NOS BUREAUX SE VIDENT À VUE D'ŒIL !

Au cours des 5 dernières années, l'effectif du SPF Finances a déjà diminué de 4.577 agents, soit une diminution de 15 % !

Au cours de la même période, l'effectif des fonctionnaires fédéraux hors SPF Finances a également diminué, mais dans une proportion nettement inférieure (1.813 agents, soit une réduction de 3,4 %).

Conclusion : en 5 ans, l'effectif du SPF Finances a diminué 4,4 fois plus rapidement que celui des autres SPF !

Alors, oui, nous pouvons l'affirmer : **LE SPF FINANCES A DÉJÀ DONNÉ !**

La charge de travail imposée à chaque agent ne cesse d'augmenter. Le nombre de statistiques et de time sheet explosent... Et tout est toujours prioritaire et urgent.



Dans les conditions actuelles, il est illusoire d'envisager de lutter efficacement contre la fraude ! Qu'en sera-t-il si les effectifs se réduisent encore ? La lutte contre la fraude sera tout simplement impossible !

De même, le recouvrement de l'impôt, les contrôles douaniers... vont être mis à mal.

Alors : **STOP !**

On ne peut infiniment tirer sur la corde...

Lutter efficacement contre la fraude et en donner les moyens au SPF Finances doivent être une des priorités du gouvernement en formation.

L'informatique est loin d'être LA solution miracle annoncée. La sélection centralisée des dossiers a déjà montré toutes ses limites. De même, nos programmes connaissent de nombreux dysfonctionnements. Nous attendons encore qu'un responsable nous démontre qu'une nouvelle application ait jamais compensé une réduction de personnel. Non, une machine ne remplacera jamais un contrôleur.

Il est grand temps que les politiciens se rendent compte que les fonctionnaires sont importants. Nous avons un service à rendre à la population, des missions essentielles à accomplir.

Non, les fonctionnaires ne sont pas juste un coût pour l'État. C'est d'autant plus vrai pour le personnel du SPF Finances. En effet, un contrôleur ou un receveur rapporte bien plus à l'État que ce qu'il lui coûte.

La fraude fiscale se chiffre en milliard d'euros... Lutter efficacement contre cette dernière et en donner les moyens au SPF Finances doivent être une des priorités du gouvernement en formation.

C'est pourquoi un recrutement massif d'agents s'impose pour permettre au SPF Finances de remplir ses missions de service public et de lutte contre la fraude.

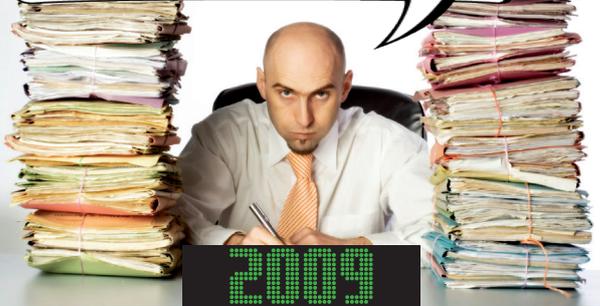
Au minimum, il faut que chaque départ soit compensé par un engagement, afin de maintenir l'effectif actuel, déjà insuffisant.

JOURNAL D'UN PAS SI VIEUX FISCARD

Il y a 10 ans, on était 11 dans mon service.
Du boulot, c'est pas ça qui manquait.
On avait du temps pour faire notre travail :
LUTTER CONTRE LA FRAUDE !!!



5 ans plus tard, on était déjà plus que 7.
Mais le nombre de dossiers lui n'avait
pas diminué. Pas comme nos cheveux...



2014, la limite est dépassée... Nous ne sommes
plus que 4. Et pourtant, tout reste prioritaire !
Et je ne parle pas de toutes ces statistiques à
remplir ! Lutter contre la fraude, laissez-moi
rire ! Ou pleurer en fait...



**NON, ON NE PEUT PAS TOUJOURS
FAIRE PLUS AVEC MOINS !**

SOS



Les recrutements prévus ne sont même pas réalisés !

Nous vous le disons depuis plusieurs années, les recrutements prévus dans les derniers plans de personnel sont largement insuffisants.

Mais le pire, c'est que ces recrutements ne sont même pas effectués !!!

Vous avez bien lu : alors que le SPF Finances a reçu les budgets pour engager des agents, nos managers tardent à concrétiser ces recrutements. Le *Selor* a également une large part de responsabilité dans ce retard.

Pour 2014, alors que nous sommes en septembre, très peu d'engagements ont été réalisés. Mais ce n'est pas tout : il reste de nombreux agents à recruter pour le plan de personnel 2013 !!!

Au total, on parle de plus de 1.000 recrutements !

Oui, alors que votre plan de travail explose... des collègues potentiels tardent à être recrutés ! Cela bloque, en outre, les possibilités de mutation et de retour en province !

C'est tout simplement honteux et irresponsable de la part des managers !

Non, l'effectif du SPF Finances n'est pas excessif par rapport à celui des pays voisins !

Pour justifier les réductions d'effectifs subies par notre département, certains politiciens n'hésitent pas à affirmer que nous serions beaucoup plus nombreux et moins efficaces que nos collègues des pays voisins.

Ces affirmations sont mensongères !

Le rapport *Tax Administration 2013* publié par l'OCDE prouve même le contraire. **Les agents du SPF Finances ont plus de dossiers à gérer et de contrôles à effectuer que les collègues des pays voisins...**

Voici quelques exemples cités dans ce rapport :

- si un agent a un peu plus de 300 dossiers à traiter par an en Allemagne, son collègue belge en a largement plus du double, à savoir près de 800 dossiers. Aux Pays-Bas, l'agent en aura moins de 500, et un peu plus de 600 en France !
- en ce qui concerne les contrôles des dossiers des grandes entreprises, on apprend que, alors qu'un agent en Belgique reçoit en moyenne près de 30 dossiers à traiter chaque année, aux Pays-Bas, il en traite moins de 6, et en Norvège, moins de 3 ;
- lorsque l'on compare le nombre de contribuables actifs (à savoir l'ensemble des contribuables à l'exclusion des pensionnés et des étudiants) par agent, la Belgique arrive bien loin devant ses voisins que sont l'Allemagne, les Pays-Bas et la France, avec 464 contribuables actifs par agent ;
- concernant les actions de contrôle, on constate également que, si un agent en Belgique effectue une moyenne de 62 contrôles par année, le même agent n'en réalise que 24 aux Pays-Bas et 15 en France.

Autant de constats qui tordent le cou aux idées reçues...

Pour parler à un correspondant, tapez 3...

NOUS AVONS INTERPELLÉ L'AUTORITÉ

Formation à l'AGFisc - Process 20

Une nouvelle formation a été proposée à l'AGFisc : *Process 20*. La matière de cette formation a trait au processus de vérification fiscale tant en matière de contributions directes que de TVA (contrôle et contentieux).

Sur le principe, l'UNSP n'a aucun problème avec cette formation. **Toutefois, nous nous opposons aux impacts envisagés dans le cadre de la procédure d'évaluation.** Obtenir une mention négative suite à l'échec d'un test soi-disant *facultatif* est inacceptable.

De plus, la matière concernée relève d'une formation polyvalente et ne correspond pas aux exigences de fonction telles que reprises dans l'actuel règlement organique.

C'est pourquoi, le 23 juillet, l'UNSP a interpellé le président du Comité de direction pour lui demander que :

- ce test reste facultatif ;
- il n'ait pas d'impact sur les évaluations ;
- la charge de travail liée à l'étude de la matière soit prise en compte dans le plan de travail de chaque agent ;
- les agents soient informés avec précision des compétences techniques requises afin de pouvoir s'acquitter de leurs tâches.

Nous avons par ailleurs demandé une concertation sur les missions attribuées aux agents et la charge de travail qui en résulte. Nous souhaitons également connaître les services considérés comme polyvalents dans la future structure et les formations organisées pour le personnel.

PLUS D'UN MOIS s'est écoulé et toujours aucune réponse à notre courrier.



Douanes et Accises : demande d'une réunion de sous-groupe de contact

Le 28 juillet, un courrier a été adressé à l'administrateur général des Douanes et Accises concernant la mise en place du basculement 3 dans cette administration. Il contient notamment une demande d'organisation d'un sous-groupe de contact.

En effet, de nombreux agents s'inquiètent de leurs futures conditions de travail. Ni les aspects logistiques ni la formation des agents à qui on confère de nouvelles tâches ne semblent être finalisés.

Ici aussi, **PLUS D'UN MOIS s'est écoulé et toujours aucune réponse à notre courrier.**

Quid des courriers envoyés précédemment ?

Ni le personnel, ni les organisations syndicales n'ont reçu d'informations précises au sujet de **la formation des agents au sein du SPF Finances.**

C'est pourquoi, après de nombreuses interventions officieuses, ce 4 juin, l'UNSP a interpellé le président du Comité de direction afin de ressaisir l'organe compétent. Nous souhaitons notamment obtenir une vision précise quant à **l'avenir des centres de formation professionnelle dans les administrations fiscales**, ainsi qu'un état de la situation en matière de **formations certifiées.**

PRESQUE 3 MOIS se sont écoulés depuis notre envoi, mais aucune réponse, ni accusé de réception ne nous est parvenu !

Un autre courrier, daté du 4 avril et adressé à l'administrateur général des Douanes et Accises, évoquait la **masse d'habillement.** Suite à un deuxième rappel envoyé fin juin, l'administrateur nous a enfin répondu en confirmant simplement ce que nous savions : *l'existence d'un certain arriéré dans la livraison de certains articles d'habillement.* Sous réserve de leur approbation financière, la majorité des commandes en attente de traitement devraient encore être livrées cette année ou au plus tard en début d'année prochaine.

Le 20 mars, nous interpellions le directeur P&O au sujet du remboursement des **droits d'inscription à l'université dans le cadre de l'accession au niveau A.**

Malheureusement, et **malgré un rappel daté du 30 juin, PLUS DE 5 MOIS PLUS TARD, nous n'avons toujours obtenu ni réponse ni accusé de réception !**

Fonction Publique

FONCTION PUBLIQUE

Gestion humaine des ressources vs gestion des ressources humaines



Le Medex a souligné la progression constante du nombre de burn-out et de maladies liées au stress au sein de la Fonction publique fédérale.

Il est certes urgent de reconstruire des services publics efficaces, mais cela ne sera possible qu'en faisant le choix d'une gestion véritablement humaine de ces services et de leurs fonctionnaires.



La brochure *L'absentéisme pour maladie chez les fonctionnaires fédéraux – 2013* a été publiée par le Medex en juillet dernier, et ses conclusions sont éloquentes.

Commençons par une nouvelle plutôt rassurante : le nombre moyen de jours de travail non prestés pour cause de maladie est de 6,88 pour 100 jours de travail, en 2013, contre 6,93 jours en 2012. **L'absentéisme des fonctionnaires fédéraux enregistre donc pratiquement un statu quo.** Plus précisément, les fonctionnaires sont malades un peu plus fréquemment (2,08 fois en 2013 contre 1,93 fois en 2012), mais moins longtemps (7,26 jours en moyenne en 2013, contre 8,27 jours en 2012). Notons toutefois que la tendance est inversée dans le secteur privé, où les absences pour maladie sont moins fréquentes, mais plus longues. La fréquence de notification des absences dans le secteur privé est même près de moitié moins élevée qu'au fédéral. Mais la durée moyenne par absence est beaucoup plus courte au niveau fédéral : 7,26 jours contre 14,05 dans le secteur privé en 2013.

Mais ce qu'il convient surtout de souligner, c'est que les raisons de ces absences évoluent, et si c'est la catégorie des maladies liées au stress qui enregistre le plus grand nombre de jours non prestés, c'est plus précisément le burn-out qui enregistre la plus grande progression, une progression d'ailleurs constante depuis 2008. Dans cette catégorie des maladies liées au stress, la durée moyenne d'absence par certificat est de 18,1 jours. Les dépressions ou les épuisements nerveux sont responsables de 64 % de ces absences avec une durée moyenne de 24,9 jours. Ils sont suivis par le burn-out qui représente 13 % des absences et enregistre une durée moyenne de 22,6 jours.

Cette progression est pour le moins frappante. Medex souligne une augmentation régulière et importante, année après année, du nombre de certificats sur lesquels le médecin traitant indique le burn-out comme diagnostic. Parallèlement, il constate aussi que la durée d'absence totale entre 2008 et 2013 a plus que triplé et qu'elle s'élève à 64.507 jours d'absence en 2013.

Cette progression des absences liées au stress ou à un éventuel burn-out devrait

interpeller les responsables de la gestion des ressources humaines dans le secteur public. Il est en effet intéressant de constater combien ces managers, soucieux de copier et d'imiter tout ce qui se fait dans le secteur privé, ne parviennent en fin de compte qu'à répandre dans leur propre secteur les aspects les plus négatifs, les moins efficaces et les plus destructeurs du privé. À force de réduction des effectifs et de restructurations dictées par des préoccupations purement carriéristes, personnelles et souvent mégalomaniaques, ces managers n'introduisent que pression, stress, désorganisation, inefficacité, déresponsabilisation, infantilisation et démotivation des agents des services publics.

Certes, fin de l'année dernière, la ministre de l'Emploi, Monica De Coninck, a lancé une campagne de sensibilisation des travailleurs et des entreprises au problème du burn-out. Une nouvelle réglementation a également été élaborée pour prévenir le burn-out au travail. Les entreprises doivent faire effectuer une analyse des risques par un conseiller en prévention externe ou interne, sur laquelle baser leur politique de prévention. À partir de septembre 2014, le conseiller en prévention devra également communiquer plus rapidement son avis à l'employeur, et l'analyse des risques comprend aussi désormais explicitement le stress et le burn-out : l'employeur doit dépister les risques de stress et examiner les mesures appropriées à prendre pour prévenir les situations de stress négatives.

Malheureusement, comme souvent, on s'intéresse à un problème quand il est trop tard. **Plutôt que de multiplier les analyses de risques et autres conseillers en prévention du burn-out, il serait urgent de retrouver tout simplement la raison, de réenvisager le travail non plus depuis le sommet, via des plans stratégiques, mais par la base, c'est-à-dire des êtres humains, les travailleurs. Ce ne sont pas les ressources qui sont infiniment exploitables et accessoirement humaines, mais les êtres humains qui ont une infinité de ressources à offrir, pour autant qu'ils soient placés dans des situations de confiance et de respect. Il s'agit de reconstruire des services publics efficaces, et cela ne pourra se faire que si l'on fait le choix d'une gestion véritablement humaine de ces services et de leurs fonctionnaires.**

Actualités parlementaires

PENSIONS, la fin d'un mythe : mise à mort du monstre du Loch Ness !

Depuis une décennie, les gouvernements successifs évoquent la nécessité d'une réforme structurelle des pensions. Après celui de 2007, réalisé sous l'égide des ministres De Croo et Laruelle, un nouveau rapport très complet a été rédigé par des experts afin de dégager des pistes de solutions.

En 2011, le gouvernement Di Rupo s'est déjà attaqué aux retraites anticipées, aux crédits-temps (avec de lourdes conséquences pour les femmes), mais aussi au calcul de la pension des fonctionnaires (calcul sur les 10 dernières années plutôt que les 5 dernières). Il en a résulté une mobilisation syndicale en plein mois de décembre, hélas moyennement suivie : les mesures ayant été prises dans l'urgence, le citoyen n'a pu en mesurer pleinement les conséquences.

Il est vrai également que la question reste posée de la nécessité ou non de mesures très coercitives à l'égard de nos pensions soi-disant impayables. Pourtant, il est emblématique de constater que nos gouvernements si friands de comparaisons européennes oublient de dire que nos pensions se situent dans la moyenne européenne. Dans ce cas de

figure, en mettant au pilori des pensions prétendument trop élevées dans la Fonction publique, ils oublient le débat du renforcement de la paupérisation qu'induirait une diminution du montant des pensions.

Un autre sujet de réflexion qui mériterait un approfondissement est le financement des pensions, mais là il s'agit plus d'une question idéologique puisqu'il semble plus facile de dégager des moyens pour diminuer les cotisations sociales au seul profit des entreprises (sic).

Toujours est-il que, spécialement pour les fonctionnaires, ce sujet méritera une attention toute particulière. En effet, le risque est considérable d'un grand coup de canif dans le contrat qui lie l'agent à l'État. La confiance envers notre employeur risque d'être fortement ébranlée, car, pour rappel, notre employeur a la faculté de modifier unilatéralement ce *contrat* qui nous lie. Il est regrettable de constater qu'une fois encore, ce sont les fonctionnaires qui sont mis au pilori. Nous ne sommes pas fermés à une négociation, mais elle doit se faire dans le respect et sans jouer sur les clichés. Et surtout en toute

transparence et objectivité, car, sur ce sujet, la Commission elle-même signale qu'elle n'a pu analyser le mécanisme de nos parlementaires. À démagogues, démagogues et demi.

Ce dossier étant d'une importance capitale, l'UNSP a mis à disposition de ses délégués l'entièreté du rapport de la Commission des pensions. Un groupe de travail sera prochainement organisé afin de répondre au mieux aux propositions de modifications du régime des pensions qui ne manqueront pas de suivre.

En conclusion, restons attentifs, car la rentrée (gouvernementale) sera chaude, nous en sommes convaincus. Le dossier pensions ne sera pas le seul qui impactera les fonctionnaires : encore et toujours des annonces de diminution de l'emploi dans la Fonction publique (qui augmentera encore la charge de travail ; or, nous ne sommes pas des robots), une régression voire une mise à mort du statut (l'indépendance, la transparence et l'objectivité seraient-elles trop contraignantes ?), etc. Une modernisation doit se faire dans le respect du personnel, sinon nous irons droit le mur !

Il est des nouvelles particulièrement pénibles à annoncer.

En ces mois d'été, deux proches de l'UNSP ont malheureusement disparu : notre déléguée Frédérique Delor et l'ancien trésorier de la régionale de Bruxelles, Jean Vannieuwenhuyze. Nous voulons leur rendre l'hommage qu'ils méritent et adresser nos sincères condoléances à leurs proches.

Frédérique,

Tu étais une femme de valeurs. Tu t'étais engagée dans la défense du personnel avec une conviction certaine. Tu appréciais ton métier, que tu exerçais avec le seul objectif de servir les intérêts de la collectivité.

En tant que déléguée, tu participais à nos réunions, à nos actions... La défense du personnel était importante à tes yeux.

Tu avais encore de nombreux combats à porter, malheureusement, la maladie en a décidé autrement...

Tu laisses un grand vide autour de toi...

Mon cher Jean,

Te voilà parti, à 68 ans à peine, tu n'auras que peu profité de cette pension pourtant oh combien méritée. Tu fais partie des personnes que j'ai pu croiser dans ce parcours syndical auquel vous m'aviez convié. Cela me touche d'autant plus. Car, tout le monde le dira, tu étais un collègue formidable. Toujours disponible, toujours au service d'autrui, sans chercher un retour, mais surtout toujours à chercher la voie de la raison qui cadrait bien avec un tempérament apaisant. Ton sourire bien réel n'en était que la conséquence.

Tu fus une petite pierre blanche sur mon chemin, je ne l'oublierai jamais et j'en suis convaincu, je ne serai pas le seul. Tu vas nous manquer. Merci et au revoir l'ami.

Pour toute l'équipe de l'UNSP – Secteur Finances

Aubry Mairiaux



Génération Web 2.0 L'utilisation des nouvelles technologies dans le secteur public en Europe

L'UNSP a participé, ces 26 et 27 juin, au colloque organisé par la CESI à Tallinn (Estonie), qui traitait de l'utilisation des nouvelles technologies dans le secteur public en Europe.

Le Web fête cette année ses 25 ans. Jamais les modes de communication n'ont évolué de manière aussi rapide ! Les temps d'implémentation des technologies s'accroissent : à titre d'exemple, il aura fallu attendre 38 ans pour que la radio soit écoutée par 50 millions d'utilisateurs, 13 ans pour la télévision, 2 ans pour Facebook et seuls quelques jours pour le dernier iPhone : tels étaient les mots de bienvenue du président de la CESI-Académie Europe, Emilio FATOVIC.



Le choix de Tallinn n'est pas surprenant puisque l'Estonie a vu la création de *Skype* en 2003. L'Estonie est, en outre, un des pays les plus avancés en termes d'utilisation des nouvelles technologies.

La première partie de ce colloque a souligné l'évolution des nouvelles technologies. Le second volet nous a éclairés sur les défis spécifiques lancés au secteur public. Enfin, la dernière journée a été consacrée à la formation et à la consultation des données.

Ce colloque a souligné l'évolution, les avantages, mais aussi les inconvénients des nouvelles technologies au

sein des services publics.

Nous en retiendrons, tout d'abord, l'impact écologique que peuvent avoir ces nouvelles technologies, auquel le citoyen lambda ne pense pas nécessairement. Par exemple, l'Estonie a pu économiser l'équivalent de la hauteur de la Tour Eiffel en papier grâce à l'utilisation de la signature électronique. Mais il nous faut aussi être conscients du fait que les data center utilisés par et pour ces technologies produisent beaucoup de CO₂.

Concernant ces nouvelles technologies, il convient de veiller à ce que chacun puisse y avoir accès, malgré les peurs que cela peut engendrer pour certains. Un orateur, lui-même handicapé, nous a fait part de l'existence du forum européen des personnes handicapées. Il s'agit de la seule plate-forme européenne dirigée par des personnes handicapées ou leur famille.

L'accent a également été mis sur la nécessité de la formation du personnel en la matière. Cette formation doit être considérée comme un investissement et pas comme un coût. On ne le répétera jamais assez !

Finalement, n'oublions pas non plus que la machine ne remplacera jamais l'être humain. C'est vrai dans de nombreux domaines, y compris pour les services publics et leurs services informatiques.

La CESI intégrera les résultats des travaux au sein des conseils professionnels (éducation, santé et défense) :

- en soutenant l'introduction des nouvelles technologies dans le cadre des prestations de service d'intérêt général pour le citoyen ;
- en signalant qu'il faut améliorer et faciliter la vie de tous, en particulier celle des usagers ;
- en constatant que si les nouvelles technologies ne sont pas introduites dans la Fonction publique, ce sera la fin de cette Fonction publique.

Il est évident que la Fonction publique doit s'adapter et se préparer afin de ne pas rater ce tournant technologique important.

Pour plus de détails concernant ce colloque, n'hésitez pas à consulter notre compte-rendu. Il est disponible sur notre site www.unsp-finances.be, sous l'onglet *Qui sommes-nous ?*

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

ZAPPING



JOUR DE COMPENSATION : RÉFORME DE L'HORAIRE VARIABLE

Comme signalé antérieurement, à la demande de l'UNSP, un jour de congé de compensation a été accordé aux agents concernés par la réforme de l'horaire variable (suite à la perte de divers avantages).

Ce jour peut être pris en une journée complète ou en deux demi-jours.

Pour ce faire, dans *My P&O*, *Self Service*, *Introduction demande*, sélectionnez *02 – Congés exceptionnels* et *BD – Jour de compensation*.

Attention : ce jour n'est pas reportable et doit être pris dans l'année !

En conséquence, si ce n'est déjà fait, nous vous conseillons de prendre ce jour en priorité (avant les jours de congé de vacances).



QUE FAIRE EN CAS DE MALADIE ?

Notre brochure *Que faire en cas de maladie ?* a été mise à jour.

De même, les fiches *Congé de maladie – disponibilité pour maladie* et *Prestations réduites pour raisons médicales* ont été actualisées.

N'hésitez pas à les consulter sur notre site www.unsp-finances.be.

De nombreux documents et renseignements utiles en cas de maladie sont disponibles sous la rubrique *Publications – Maladie*.



RÉGIONALISATION DES COMITÉS D'ACQUISITION

Les Comités d'acquisition du SPF Finances vont bientôt être régionalisés dans le cadre de la 6^{ème} réforme de l'État.

Cela implique, pour les agents concernés, un transfert vers une des trois régions. En effet, seule subsistera une petite cellule fédérale du Comité d'acquisition, cellule dont l'effectif se limitera à 27 agents.

Or, à l'heure actuelle, et malgré des sessions d'information, les conditions de transfert et la façon dont le personnel sera choisi restent floues. Pourtant, les conséquences tant pécuniaires que statutaires de ce transfert ne sont pas négligeables ! Les agents s'interrogent également quant à la suite de leurs missions : existe-t-il des accords conclus avec l'administration de la Documentation patrimoniale concernant la transmission des informations nécessaires à la réalisation de ses missions ? Qu'en sera-t-il des plateformes informatiques ?

Une nouvelle fois, on est bien loin de la transparence promise par l'Autorité. C'est pourquoi le front commun syndical a interpellé le ministre des Finances à ce sujet.



RÈGLEMENT DE TRAVAIL : CONCERTATION EN COURS...

Une réunion concernant le règlement de travail s'est déroulée le mardi 3 juin.

Une fois n'est pas coutume, le directeur P&O s'y est montré constructif et respectueux, avec pour résultats un climat positif, une écoute réelle, un vrai dialogue social et des avancées.

Ce règlement de travail se veut pragmatique. L'objectif est que chaque agent sache quelles sont les bases sur lesquelles ses relations de travail se fondent et comment son quotidien est règlementé. Il s'agit d'un outil, d'un recueil pour les agents, accompagné de nombreuses annexes. L'ensemble du personnel recevra le règlement de travail en version papier, et les annexes seront disponibles dans chaque service, ainsi que sur l'intranet.

Il sera réactualisé au minimum chaque année, en concertation avec les syndicats, et les agents seront avertis à chaque modification par voie électronique.

Malgré ce climat positif, l'UNSP n'a pu remettre à l'Autorité son avis concernant ce règlement du travail. En effet, deux concertations importantes annoncées et sollicitées de longue date par les organisations syndicales doivent être terminées avant de pouvoir présenter le règlement de travail au personnel.

Elles concernent :

- les problèmes liés aux horaires dans certains services de l'AGFisc et de l'administration générale des Douanes et Accises (services de recherches et brigades motorisées) ;
- la note de 10 juillet 2012 relative aux absences du lieu de travail liées à des grèves, manifestations ou événements involontaires (grèves des transports en commun, conditions climatiques extrêmes).

Chat échaudé craignant l'eau froide, nous ne remettons aucun avis tant que ces deux points ne seront pas concertés. L'Autorité a accédé à notre demande.



INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE : NOUVEAU MONTANT

La circulaire n° 639 du 27 juin 2014 fixe le montant de l'indemnité kilométrique à 0,3468 euros pour la période du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015.



DES PROBLÈMES AVEC L'HORAIRE VARIABLE ?

Dans le cadre de la mise en place du nouvel horaire variable, des réunions d'évaluations ont été prévues par l'Autorité. La première a eu lieu en avril dernier (initialement prévue en mars), la prochaine devrait se tenir en septembre, mais elle n'a pas encore été programmée.

L'UNSP souhaite être pragmatique et voir tous les problèmes pratiques se résoudre rapidement. C'est pourquoi nous vous demandons de nous faire part de tous les problèmes pratiques que vous rencontrez par courriel à l'adresse info@unsp-finances.be.



ENCORE UN AVANTAGE SUPPRIMÉ !

Vous l'avez peut-être lu sur l'intranet : *pour des raisons budgétaires, le Comité de direction a décidé que votre ancien ordinateur sera désormais emporté par le technicien en charge du remplacement, en vue de sa revente par l'Administration des Domaines.*

Précédemment, ces ordinateurs étaient laissés aux agents.

Un nouvel avantage mis au bac, malheureusement...





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.*

MAIS QUE VEUT-ON ?

Vous avez peut-être eu l'occasion de le lire : récemment, un de nos collègues a accepté de livrer ses impressions à propos de notre cher département à un journaliste de la presse écrite. Loin de noircir le tableau, il s'est contenté d'exposer ses conditions de travail et de ponctuer son intervention en expliquant qu'il ne souhaiterait pas que ses enfants embrassent une carrière au SPF Finances, compte tenu de l'évolution de ces dernières années.

Croyez-moi, j'aurais été bien plus cinglant que lui si l'occasion m'en avait été donnée ! Ça aurait tellement pleuré dans les chaumières qu'il est probable qu'une chaîne de télévision aurait organisé une émission en *prime time* baptisée *Il faut sauver le SPF Finances*, rassemblant le Grand Jojo, Salvatore Adamo et même Gérard Depardieu pour faire appel aux dons.

Mais voilà, le peu qu'il a dit a suffi pour qu'il soit menacé de sanctions. Il a, en effet, été récemment informé qu'il faisait l'objet d'une mesure disciplinaire. Intentée par qui ? Nul ne le sait. Mais les conséquences sont là.

Si je voulais me faire un instant l'avocat du diable, je dirais qu'il devait être au courant que notre statut et le code de déontologie nous imposent de demander la permission au département avant de s'épancher dans la presse. De plus, n'importe qui, dans le privé, faisant publiquement état des manquements de son entreprise dans la presse serait mis sur la sellette.

C'est vrai. Mais en ce qui me concerne, le diable, il peut continuer à brûler tranquillement dans son coin en enfer. Nous ne sommes pas une organisation privée. Nous n'avons pas de concurrents à qui pourrait profiter *le crime*. Il n'y aura personne pour nous reprendre des parts de marché si nos clients découvrent que notre entreprise tient de moins en moins la route.

Ensuite, je peux difficilement comprendre pourquoi on tente de sanctionner un agent qui dénonce calmement un état de fait, la déliquescence de notre département, sans en rajouter, alors que, pendant le même temps, on laisse certains responsables politiques répandre impunément leur fiel sur les fonctionnaires. C'est bien beau de nous traiter d'incapables, mais ne sommes-nous pas en droit d'expliquer que si on est effectivement moins capables qu'avant, c'est parce qu'on nous donne de moins en moins de moyens pour mener à bien nos missions qui, elles, ne se réduisent pas ?

Pour un département qui clame son désir de transparence tant vers l'extérieur qu'en interne, cette procédure disciplinaire donne matière à s'interroger. Le citoyen, notre seul et unique actionnaire finalement, n'est-il pas en droit d'être mis au courant que son entreprise coule un peu plus chaque année ? Il y a de moins en moins d'agents. Il y a donc de moins en moins de contrôles. Seuls les fraudeurs pourront s'en réjouir. Et, au vu des

déclarations émises par la *Kamikaze*, pardon, la *Suédoise*, vous aurez compris comme moi que ce n'est pas à eux que l'on présentera l'addition lorsqu'on évaluera les dégâts occasionnés.

Si l'Autorité souhaite mettre en place un vrai régime totalitaire, alors qu'elle le fasse à fond et qu'elle l'assume. On pourrait alors par exemple renommer le président du Comité de direction en *Notre Cher Dirigeant qui Nous Mènera Droit dans le Soleil* ou le directeur de notre service P&O en *Notre Grand Leader Autoritaire qui Nous Rassemblera Tous à Bruxelles*. Et on défilera tous le 21 juillet en rangs d'oignons et en uniforme avant de saluer formellement nos merveilleux bienfaiteurs. Ce sera peut-être aussi l'occasion de remettre au goût du jour tailles, cens, champarts, droits de banalité et forfuyances.

Un élément non négligeable à ne pas oublier : nous - fonctionnaires - sommes des citoyens comme les autres. Or les citoyens sont les véritables actionnaires de cette Fonction publique. Lorsque nous ne sommes pas entendus par notre hiérarchie, notre devoir est aussi de le faire savoir...

Bref, notre département coule petit à petit. Il n'aura même pas eu besoin d'un iceberg. Des réductions successives de budget et donc de personnel suffiront à l'envoyer doucement, mais sûrement, par le fond. Sauf que faute de capitaine à la barre depuis trop longtemps, il ne restera plus que les agents et les citoyens pour sombrer avec lui. Et je vous laisse deviner quels seront les rats qui auront quitté le navire depuis belle lurette quand cela arrivera. Un indice ? Probablement les mêmes que ceux qui auront tout fait pour que ces citoyens soient tenus dans l'ignorance de leur gestion calamiteuse du SPF Finances.



Le ronchon de service