

U.F. INFOS

Votre mensuel du syndicat  Secteur Finances

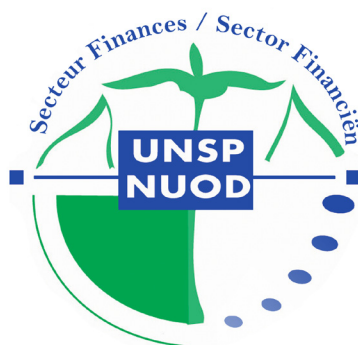


SOMMAIRE

INFOS BUREAUX

4 En direct de vos bâtiments

Des nouvelles des services des Douanes à Namur, de l'aéroport de Gosselies, de Charleroi et de la tour de Liège...



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

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

Editeur responsable

Aubry Mairiaux

Rédacteur en chef

Eric Brisbois

Collaborateurs

Marc Bauduin – Jean-Louis Descy
Adrien Dumonceaux – Philippe Dumont
Gérard Haustrate – Françoise Job
Nathalie Lekeux – Jean-Sébastien Noville
José Piquin – Philippe Sougnez
Myriam Tomiello – Cathy Verschraegen

Crédits photographiques

www.epictura.fr

ACTUALITÉS

6 2014 en deux pages

L'année 2014 résumée en 9 dossiers

8 Et à l'avenir...

Plus belle la vie au SPF Finances ? Permettez-nous d'en douter... Les actions spécifiques Finances arrivent !

SOUS LA LOUPE

10 Notes de politique générale Finances et Fonction publique

FONCTION PUBLIQUE

11 Gel des recrutements jusque fin mars

Inacceptable. Le personnel de nettoyage en est victime.

EUROPE

12 Égalité des sexes au travail

ILS L'ONT DIT

13 La revue de presse

INTERPELLATION DE L'AUTORITÉ

14 Encore des courriers restant sans réponse

ZAPPING

15 Divers

NOUS SOMMES CHARLIE

16 Retour sur ce terrible drame...

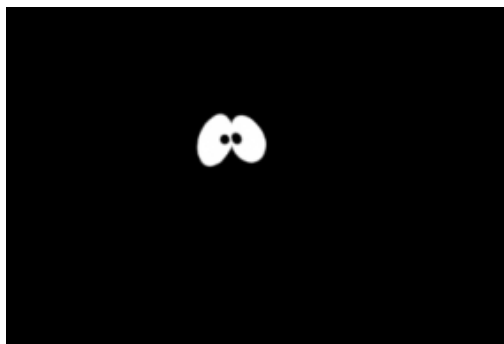


L'édito



INFOS BUREAUX

TITRE



Austérité, économies, coupes budgétaires, autant d'expressions qui nous sont désormais familières, mais qui ne sont pas sans conséquence sur la vie quotidienne des agents des Finances. Nous avons recensé ici une série de dysfonctionnements, ainsi que quelques améliorations qui nous ont été rapportés dernièrement par des agents sur le terrain de Wallonie et de Bruxelles.

INDEMNITÉ POUR FRAIS DE SÉJOUR

EN CAS DE CHANGEMENT D'OFFICE DE RÉSIDENCE ADMINISTRATIVE

Les agents qui changent **d'office** de résidence administrative et sont affectés dans une nouvelle résidence plus éloignée de leur domicile que la précédente ont droit à une indemnité pour frais de séjour, sous certaines conditions (voir ci-dessous).

Cette indemnité quotidienne s'élève à 3,19 € (14,65 € après indexation) et est due pendant 6 mois à compter de la date d'affectation dans la nouvelle résidence pour chaque jour ou demi-jour effectivement presté dans cette nouvelle résidence administrative.

Cette indemnité n'est due que pour les jours (ou demi-jours) au cours desquels l'agent se rend effectivement à sa nouvelle résidence (les jours de télétravail, de récupération, de maladie, etc.). En revanche, l'indemnité est due pour les jours de mission de service.

Sont concernés par cette mesure, tous les agents statutaires du SPF Finances, ainsi que les stagiaires et les membres du personnel contractuels, dont la résidence est modifiée d'office (pas à la demande de l'agent, par mesure d'ordre ou par mesure disciplinaire), ou lorsque l'agent a dû postuler pour une nouvelle résidence parce que sa résidence est supprimée, toujours à condition que la nouvelle résidence soit plus éloignée du domicile que l'ancienne. La distance est déterminée en fonction du Livre des distances légales, disponible à l'adresse suivante :

http://www.legalworld.be/legalworld/uploadedFiles/Other_content/Boek_der_wettelijke_afstanden.pdf

Attention : le versement de cette indemnité pour les agents qui y ont droit n'est pas automatique ! Chaque agent doit en faire la demande personnellement via la procédure décrite ci-dessous.

Qui a droit à cette indemnité après le basculement 3 ?

Toujours à condition que sa nouvelle résidence soit plus éloignée de son domicile que sa résidence actuelle, l'agent **A DROIT** à une indemnité pour changement d'office de résidence dans les cas suivants :

- sa résidence est fermée ou disparaît (même s'il a effectué un choix parmi ses 3 résidences les plus proches ou une autre résidence et il l'a obtenue) ;
- il n'y a pas de fonction de son niveau ou de sa classe dans sa résidence actuelle ;
- il est intégré au sein de l'AgFisc et il ne répond pas aux exigences de fonction pour une fonction dans sa résidence actuelle ;
- suite au basculement 1, il est intégré dans une nouvelle entité qui n'est pas présente dans sa résidence actuelle ;
- il n'a pas effectué de choix lors du basculement 3 et il a été affecté à une résidence par l'administrateur général ou le directeur du Service d'encadrement ;

- il a effectué un choix lors du basculement 3, mais n'a reçu aucune des résidences qu'il avait indiquées (avec ou sans droit de priorité) et a finalement été affecté à une résidence par l'administrateur général ou le directeur du Service d'encadrement.

En revanche, l'agent **N'A PAS DROIT** à une indemnité pour changement d'office de résidence dans les cas suivants :

- lors du basculement 3, il a opté pour sa résidence actuelle et l'a obtenue ;
- lors du basculement 3, il a opté pour une autre résidence que sa résidence actuelle et l'a obtenue ;
- il a placé sa résidence actuelle en première place, mais ne l'a pas obtenue. Il a cependant obtenu un autre de ses choix.

Comment la demander ?

1. Dans l'application My P&O, à la rubrique *Indemnités – Déclaration frais de parcours et de séjour*, sous l'onglet *Changement de résidence administrative*, il suffit de cocher la case *Indemnités suite au changement de résidence administrative*. Les informations apparaissent automatiquement.
2. Ensuite, sélectionnez votre ancienne résidence administrative.
3. La date du changement de résidence est complétée automatiquement.
4. Le nombre de jours pour lesquels vous avez droit aux frais de séjour apparaît automatiquement. Il s'agit du nombre de jours prestés amputé des jours durant lesquels vous avez télétravaillé ou travaillé dans un bureau satellite.
5. Lorsque vous cliquez sur *Conserver*, votre demande est automatiquement transmise à votre chef.



En...quête de satisfaction

Le SPF Finances a publié les résultats de l'enquête de satisfaction menée fin 2014. Le moins que l'on puisse dire, c'est que les résultats sont encore une fois loin d'être positifs.

En 2012 déjà, l'Autorité demandait aux agents s'ils pensaient que leurs réponses allaient être prises en considération. En grande majorité, ils avaient répondu *NON*, et ce ne sont pas les présents résultats qui vont leur donner tort. Les chiffres de 2014 connaissent même généralement une régression par rapport à ceux de 2012.

Dans quelle mesure vous a-t-on donc vraiment écouté ?

Information et communication

36 % des agents estiment ne pas avoir suffisamment accès aux informations nécessaires pour faire leur travail, contre 34 % en 2012. Soit toujours plus d'un agent sur trois.

L'information est essentielle dans le cadre de notre métier. Pourtant, elle reste insuffisamment disponible. Soit elle n'existe pas, soit elle est disséminée un peu partout sur l'intranet, ce qui la rend difficilement accessible. Et le temps que les agents perdent à chercher l'information est du temps qu'ils ne peuvent évidemment pas consacrer à effectuer leur travail. Apparemment, l'Autorité n'en a cure, puisque vous estimez que la situation n'a fait qu'empirer entre les deux enquêtes.

Information et communication restent le talon d'Achille de notre département, qui ne parvient pas à redresser la barre tant sa communication avec le personnel reste déficiente. **Plus de 50 % des agents estiment qu'ils ne trouvent pas – pas plus qu'ils ne reçoivent – l'information désirée sur l'organisation et son fonctionnement. Ils sont même 56 % à estimer qu'ils ne sont pas informés dans les temps sur les changements susceptibles de**



L'AUTORITÉ EST SOURDE À VOS DEMANDES, MUETTE EN CE QUI CONCERNE LES CHANGEMENTS ET AVEUGLE FACE AUX RÉSULTATS DE SES PROPRES ENQUÊTES !

les affecter. Même s'ils étaient 63 % en 2012, la cote reste malgré tout cinglante pour une organisation qui avait promis de communiquer clairement à ce sujet.

Un comble, quand on sait que notre département se situe au beau milieu d'une restructuration profonde.

En d'autres mots, si l'Autorité est sourde à vos demandes, elle est aussi muette en ce qui concerne les changements qu'elle entreprend. Ces résultats n'étant qu'une confirmation de ceux obtenus en 2012, force est de constater qu'elle reste par-dessus tout aveugle face aux résultats de ses propres enquêtes.

Contenu et environnement de travail

En ce qui concerne le contenu du travail, comme en 2012, **39 % DES AGENTS ESTIMENT NE PAS DISPOSER DU TEMPS NÉCESSAIRE POUR EXÉCUTER LEURS TÂCHES.**

Or, avec la nouvelle politique d'évaluation mise en place et les objectifs à atteindre, l'impact sur la carrière des agents est énorme. Les comparaisons avec les pays voisins le prouvent : nous avons plus de dossiers à traiter et de contrôles à effectuer que nos collègues allemands, néerlandais ou français. Oui, la charge de travail est trop importante dans les services, et les effectifs sont trop restreints. La pression augmente, tout comme le stress et les *burnout*. L'Autorité doit arrêter de faire l'autruche, comprendre qu'on ne peut pas toujours faire plus avec moins et le répercuter au gouvernement. L'informatisation ne peut combler à elle seule la chute de 15 % du personnel en à peine 5 ans. Dans certains services, les effectifs ont diminué de moitié en quelques années. On ne peut pas demander aux agents encore en place de compenser ces manques de personnel. Même avec la meilleure volonté du monde, c'est impossible !

Comme en 2012, **57 % des agents estiment que les méthodes de travail en vigueur dans l'organisation ne leur permettent pas de fournir un service de qualité.** 50 % estiment que l'organisation ne leur donne pas les moyens de répondre aux attentes de leurs clients. 61 % estiment que la vision et les décisions du management local ne leur donnent pas envie de contribuer aux objectifs de l'organisation. 43 % d'entre eux ne sont pas fiers de dire qu'ils travaillent pour le SPF Finances, alors qu'ils n'étaient « que » 39 % en 2012.

Mais que faudra-t-il de plus à l'Autorité pour enfin accepter d'entendre les acteurs de terrain plutôt que de prendre des grandes décisions de management qui desservent le fonctionnement des services et minent à chaque fois un peu plus la motivation des agents ?

Un agent sur trois n'est pas satisfait des outils mis à sa disposition et estime qu'ils ne facilitent pas son travail. Il s'agit ici du petit matériel, du matériel informatique et des télécommunications. Et 45 % se plaignent du soutien apporté par les services de support, contre 40 % en 2012. S'il est difficile de leur jeter la pierre en ce qui concerne les nombreux bugs des applications et les pannes de réseau qui rendent les applications indisponibles pendant des heures, ils restent malgré tout en première ligne pour aider les agents à résoudre les problèmes, même s'ils n'en sont pas responsables.

Plus de la moitié des agents estiment, comme en 2012, que les démarches administratives internes ne sont pas vraiment, voire

pas du tout, limitées au strict nécessaire. Il y a donc ici encore de sérieuses améliorations à apporter pour les simplifier.

40 % des agents estiment que le travail n'est pas réparti de façon équitable dans leur service. Un agent sur trois estime que son chef ne crée pas une bonne ambiance au sein de son service, qu'il ne défend pas les intérêts de ses agents devant la hiérarchie et qu'il n'intervient pas lorsque les collaborateurs ne font pas leur travail. S'il a toujours existé des petits chefs moulés sur le modèle du tyran, force est de constater que, dans de nombreux cas, les chefs de service sont aujourd'hui, d'une part, débordés par des listes à traiter, des statistiques à remplir, des objectifs de service

à atteindre et, d'autre part, ils ne sont plus nommés dans leurs fonctions et se trouvent donc en permanence sur un siège éjectable. Tout cela influence directement leurs interactions avec leurs agents ainsi qu'avec leur hiérarchie. Une fois encore, la question se pose de savoir si on évolue vraiment vers un mieux.

57 % DES AGENTS ESTIMENT QUE LES MÉTHODES DE TRAVAIL MISES EN PLACE DANS L'ORGANISATION NE LEUR PERMETTENT PAS DE FOURNIR UN SERVICE DE QUALITÉ !

Le cadre moyen

43 % des agents ne se sentent pas reconnus pour leur travail au sein de leur organisation, contre 42 % en 2012. L'Autorité utilise le bâton à tour de bras, mais jamais la carotte, qui est pourtant indispensable pour que le système fonctionne. Et même au-delà d'une récompense en monnaie sonnante et trébuchante, qui se voit réellement félicité par sa hiérarchie ? Si certains chefs fonctionnels directs sont conscients de l'importance de la reconnaissance, qui valorise, encourage et motive les agents, ils restent l'exception. Pourtant, on vous avait promis du changement. Hum, hum...

L'image que se font les agents de leur carrière est un véritable désastre. 55 % des agents estiment que les entretiens de fonctionnement ne permettent pas d'évoluer, contre 50 % en 2012. **60 % des agents n'entrevoient pas d'opportunités de carrière au SPF Finances**, contre moins de 50 % en 2012. 73 % des agents ne trouvent pas en interne le soutien nécessaire pour se

préparer à une fonction future, contre 69 % en 2012. **75 % des agents estiment que l'avancement de carrière, les promotions et autres mouvements de personnel ne sont pas basés sur des critères objectifs et transparents**, contre 70 % en 2012.

Les agents n'ont globalement plus d'espoir d'évolution de carrière dans un système où tout a été mis en place pour favoriser le copinage plutôt qu'une progression transparente grâce à des examens de carrière. Vous le savez, nous déplorons ce système lamentable. Les agents sont manifestement du même avis que nous. Et malgré les promesses de l'Autorité, la situation n'a fait que se dégrader.

Quand on sait que le gouvernement, se basant sur une note édictée par le directeur P&O du SPF Finances, veut réformer le statut des agents de l'État et, en conséquence, faciliter le copinage, on

n'est pas sorti de l'auberge...

Comme en 2012, **plus de 40 % des agents se plaignent toujours de la formation au sein du SPF Finances**. Il y a un manque récurrent de formations qui tiennent compte des besoins et des souhaits des agents. De même, les participants à des formations sont 41 % à estimer qu'ils n'ont pas vraiment ou pas du tout appris lors de celles-ci. On a démantelé les centres de formation, les formations certifiées ont été abandonnées. Voilà où nous en sommes aujourd'hui. 4 agents sur 10 déplorent les lacunes en matière de formation dans notre département.

3 AGENTS SUR 4 ESTIMENT QUE L'AVANCEMENT DE CARRIÈRE, LES PROMOTIONS ET AUTRES MOUVEMENTS DE PERSONNEL NE SONT PAS BASÉS SUR DES CRITÈRES OBJECTIFS ET TRANSPARENTS !

L'avenir



De nouveau, une communication efficace fait encore et toujours défaut. **Près de 60 % des agents affirment encore aujourd'hui que la direction prise par le SPF dans son ensemble et par leur administration ou service d'encadrement en particulier n'est pas claire pour eux.** Les agents sont considérés comme de simples pions exécutant les fonctions qu'on leur attribue, en aucun cas comme des acteurs du changement.

65 % des agents ne se sentent toujours pas impliqués dans les projets de

changement qui les touchent, que ce soit en matière de réorganisation, de déménagement, de méthodes de travail, de procédures, etc. Comment l'Autorité peut-elle espérer que son personnel adhère aux changements qu'elle entreprend si elle ne les implique pas ? C'est pourtant la première règle en matière de théorie des organisations en ce qui concerne les changements stratégiques. S'il y a un léger mieux par rapport à 2012 (68 %), les chiffres restent désastreux.

Le département en général

Globalement, on peut affirmer que les agents entretiennent de bonnes relations avec leurs collègues du département. Ceux-ci sont malgré tout 55 % à déplorer le manque d'activités extra-professionnelles pour le personnel. Ces activités permettent pourtant de souder les employés et de contribuer à une véritable culture d'entreprise. Ça serait bien plus efficace que les rappels à répétition sur les quatre valeurs des agents du SPF Finances.

Plus alarmant encore, **36 % des agents affirment ignorer qu'en cas de besoin, ils peuvent s'adresser en toute confiance à des personnes qui agissent contre les comportements indésirables tels le harcèlement, la violence, les humiliations, la discrimination, etc.** Peut-être que l'envoi d'un courrier à l'ensemble du personnel pour les informer sur la procédure existante et leur fournir une liste des contacts ne ferait pas de tort.

En termes d'organisation du travail, plus de 40 % des agents estiment toujours que la collaboration entre services est inefficace, voire inexistante. Et ce n'est pas le travail en plateaux qui arrangera les choses, ne rêvons pas.

43 % des agents ne sont pas satisfaits non plus des services et avantages offerts aux membres du personnel et ne les trouvent pas attrayants. Les abonnements aux transports en commun sont certes gratuits, mais nos collègues de la SNCB, par exemple, bénéficient de bien d'autres avantages en matière de gratuité des transports. Et dire qu'il reste encore des citoyens persuadés que le statut d'agent du fisc donne droit à des réductions d'impôts... La réalité est pourtant bien différente.

Les services du président : l'Eldorado du SPF Finances ?

À la lecture des résultats par administration ou service d'encadrement, une administration semble sortir quelque peu du marasme ambiant : les services du président. Tout n'y est évidemment pas rose non plus, mais quelques chiffres montrent que tous les agents du département ne sont pas logés à la même enseigne. Loin des yeux, loin du cœur ?

39 % des agents du SPF Finances ne disposent pas du temps nécessaire pour exécuter leurs tâches. Près de 50 % à l'AGFisc s'en plaignent, contre à peine 22 % dans les services du président.

Là où 37 % des agents du département se plaignent de ne pas participer à la définition des objectifs à atteindre, ils ne sont que 15 % dans les services du président.

En ce qui concerne télétravail et le travail en bureau satellite, près de 80 % des agents des services du président se disent satisfaits des possibilités qui leur sont offertes, contre à peine 43 % pour l'ensemble du département. Quelles qu'en soient les raisons, le résultat est là.

Même chose en ce qui concerne les moyens mis à disposition pour répondre à l'attente des clients : 50 % d'insatisfaction pour le département et à peine 33 % pour les services du président.

Et les réponses données à propos de l'information reçue ou des méthodes de travail suivent la même tendance.

Espérons que ces résultats feront réfléchir d'autres managers, avarés en respect des agents... Messieurs les managers, il est temps que vous compreniez que les agents doivent être écoutés, informés et respectés ! Sans cela, vous aurez beau lancer des centaines d'enquêtes, vous obtiendrez toujours les mêmes résultats !

Conclusion

PRÈS DE 80 % DES AGENTS ESTIMENT QUE LE SPF FINANCES N'EST PAS À L'ÉCOUTE DE SON PERSONNEL !

Ce chiffre doit constituer une véritable gifle pour nos responsables. En 2012, le résultat était similaire. Il démontre que **rien n'a changé, malgré les belles promesses.**

L'heure n'est plus aux jolis discours, ni aux belles déclarations d'intention. Les agents veulent se faire entendre. C'est l'importance du décalage entre ce que l'on attend d'eux et ce qu'ils attendent eux-mêmes de leur métier qui explique ce chiffre extrême.

Ils sont d'ailleurs 53 % à affirmer qu'ils souffrent de stress au travail. Les causes ne sont pas difficiles à déterminer. Entre la surcharge de travail récurrente, l'absence totale de vision sur l'évolution de leur organisation, en ce compris sur leurs propres fonctions – et donc, leur avenir – et les évaluations annuelles, comment garder la tête hors de l'eau lorsque le bateau s'enfonce un peu plus chaque année ?

L'Autorité promet de constituer des groupes de travail réunissant des collaborateurs des services centraux et des services opérationnels, qui devraient aboutir mi-2015 à la mise en place d'un plan d'amélioration. Un délai de six mois pour redresser la barre d'un navire qui dérive maintenant depuis de nombreuses années semble fort optimiste, mais on leur reconnaîtra au moins le mérite d'avoir essayé. En revanche, rien n'a été mentionné en ce qui concerne la concertation sociale avec les organisations syndicales, à savoir les représentants légaux des agents du département. C'est pourtant la concertation sociale qui permettra d'améliorer le climat et les conditions de travail au sein du SPF Finances.

En conclusion, si certains points restent malgré tout positifs, comme la mise en place du télétravail et de l'horaire variable, il apparaît que, par rapport à l'enquête réalisée il y a deux ans, rien n'a été mis en place pour répondre aux demandes des agents.

Vous demandez du respect, mais rien ne change malgré de belles promesses. *Vous souhaitez de la cohérence et de la transparence, c'est tout à fait légitime.* Voilà ce que l'Autorité écrivait en 2012 suite à la publication des résultats précédents. C'est bien beau de reconnaître la légitimité de vos souhaits, mais l'Autorité n'en a pas changé son fusil d'épaule pour autant. Que du contraire. Dans l'U.F.-Infos de septembre 2013 déjà, nous avons démontré que rien n'avait été mis en place pour témoigner d'une réelle volonté de changement, que ce soit au niveau de l'information et de la communication, du contenu du travail, du *cadre moyen* ou de l'avenir du département. Au contraire, une série de mesures allait déjà à l'encontre des beaux principes annoncés.

Interrogé sur le sujet en Commission des Finances, le ministre ne s'est pas voilé la face et a affirmé vouloir mettre en place un plan d'action pour la fin du premier semestre 2015.

QUELS ENSEIGNEMENTS PEUT-ON TIRER DE CES RÉSULTATS À NOUVEAU CALAMITEUX DEUX ANS PLUS TARD ? SOIT NOS RESPONSABLES NE VOUS ÉCOUTENT PAS, SOIT ILS SONT INCAPABLES D'APPORTER LES CHANGEMENTS NÉCESSAIRES. DANS LES DEUX CAS, IL S'AGIT DE LA DEUXIÈME ÉVALUATION NÉGATIVE SUCCESSIVE DONNÉE À L'AUTORITÉ PAR SES AGENTS. ET RAPPELONS À TOUTES FINS UTILES QUE, POUR LES AGENTS, DEUX ÉVALUATIONS NÉGATIVES CONSTITUENT DÉSORMAIS UN MOTIF DE RENVOI.



28 Europe



ABATTRE LES BARRIÈRES : VERS L'ÉGALITÉ DES SEXES AU TRAVAIL

Le 11 décembre, la CESI (*Confédération Européenne des Syndicats Indépendants*) et UNITEE (*New European Business Confederation*) ont organisé une conférence sur le thème *Abattre les barrières : vers l'égalité des sexes au travail*. Le but était d'examiner ce qui pourrait être fait au niveau de l'Union européenne pour favoriser l'égalité des sexes au travail.



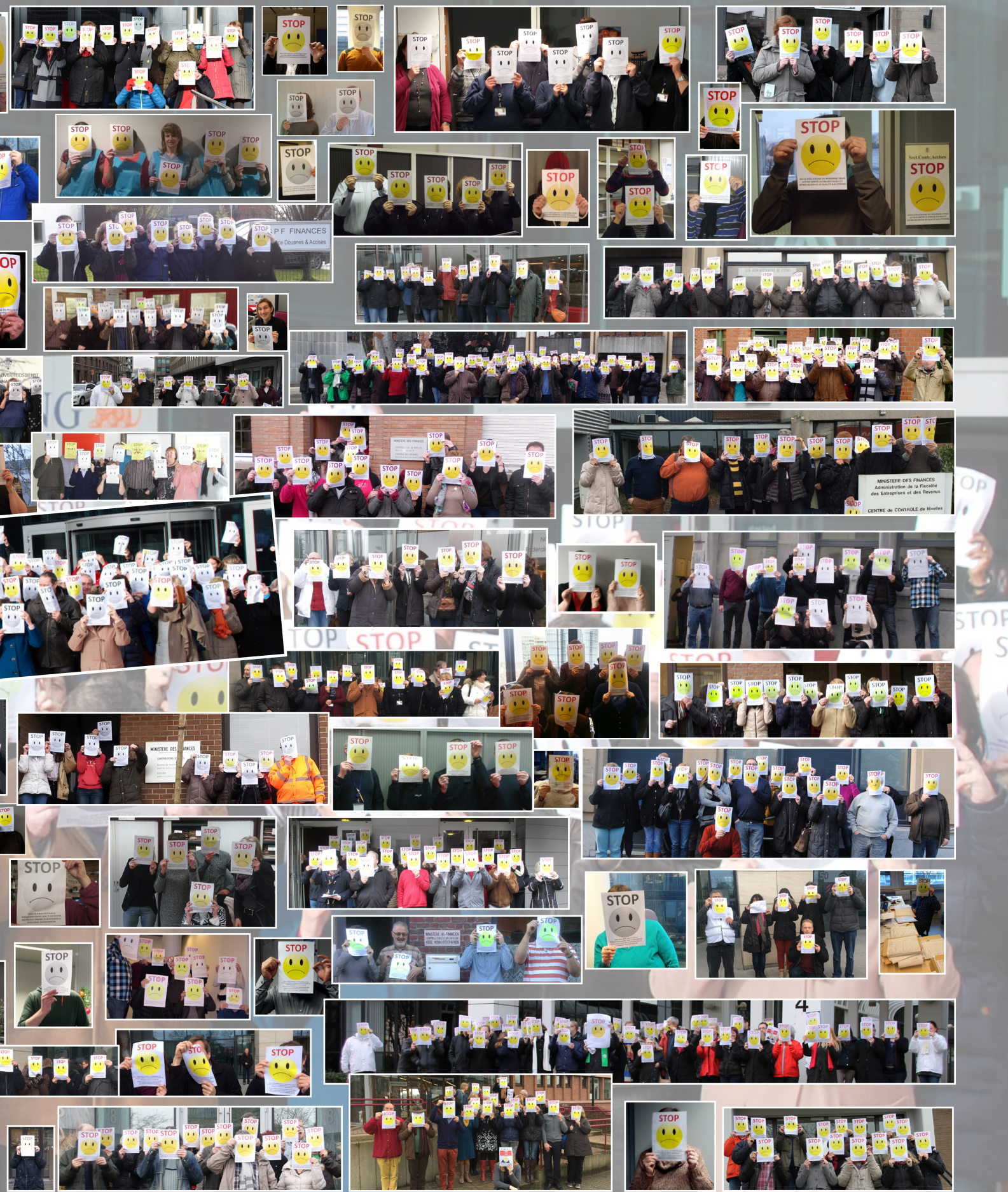


FONCTION PUBLIQUE

Gel des recrutements jusque fin mars !



**NOUS RÉCLAMONS DU PERSONNEL POUR
ET OFFRIR UN SERVICE DE**



**POUR LUTTER CONTRE LA FRAUDE FISCALE
ET LA MAUVAISE QUALITÉ AUX CITOYENS**

Pour parler à un correspondant, tapez 3...



NOUS AVONS INTERPELLÉ L'AUTORITÉ

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

ZAPPING





RAAL DI TOUIT

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

CATCH ME IF YOU CAN

Je tiens d'avance à vous présenter mes excuses. Moi, qui avais pris l'habitude d'essayer de vous arracher un sourire à coups de Georgette qui fait du saut à l'élastique ou de Couac le robot sous Prozac, ce début d'année 2015 ne me donne pas envie de sourire !

En effet, les temps sont durs. Il ne restait déjà plus que la moitié des agents pour être fiers d'affirmer qu'ils travaillaient au SPF Finances, comme l'a révélé la dernière enquête de satisfaction. Et les dernières déclarations d'un représentant de la FEB – répercutées dans *La Libre Entreprise* ce 17 janvier – ne risquent pas d'améliorer la situation.

Les nouvelles normes en matière de comptabilité ou de TVA risquent de créer des problèmes, mais pour les grandes entreprises, cela n'a que peu d'intérêt (« on s'en fout ») puisque ces dernières ne sont jamais contrôlées.

Bien sûr, quelques jours après, la FEB a réfuté ces déclarations, mais le mal est fait. Cela traduit le climat ambiant et le peu de considération que l'on nous attribue.

Et après, on s'étonne que son petit boulanger digère difficilement son dernier redressement, ou que son voisin qui déduit ses frais réels se plaigne d'avoir reçu, comme tous les trois ans, sa demande de renseignements pour justifier ces fameux frais réels.

Sauf que si vous avez commis l'erreur d'évoquer votre boulot avec lui par un beau matin d'été en allant chercher les croissants, il vous tombera forcément dessus après avoir lu ce genre de déclaration. Et que pouvez-vous répondre à cela ? *Tu n'as qu'à monter une grande entreprise ? Je sais, mais je n'en peux rien ? On manque de personnel ?*

Rien de ce que vous pourrez répondre n'atténuera sa colère. Même si vous ne cautionnez pas la voie choisie par le gouvernement et par notre département en matière de la lutte contre la fraude fiscale, que vous le vouliez ou non, vous êtes du mauvais côté de la barrière, vous travaillez pour l'ennemi ! Impossible de se retrancher derrière des déclarations du style *Mais si c'était moi qui décidais...*

Et pourtant, on est toujours là. On contribue à ce système fondamentalement injuste. En nous matraquant à coups de *Faisons au mieux avec ce qu'on a*, on essaie de nous faire croire que c'est inéluctable. Pourtant, à la Sécurité sociale, ils viennent d'engager du personnel. Et tant mieux pour nos collègues... Que penser, dans ces conditions, du fait qu'au SPF Finances les recrutements pour 2013 ne sont pas terminés, et que ceux de 2014 arriveront peut-être en 2015, mais rien n'est moins sûr ?

Qu'attendent-ils réellement des agents du SPF Finances ? Parlons du contrôle fiscal, même si des problèmes similaires existent dans tous les services, dans toutes les administrations. Nous

sommes clairement en sous-effectifs, les capacités de contrôle sont bien plus limitées qu'il y a dix ans. On nous enlève notre autonomie en nous bombardant de sélections de la centrale, la plupart du temps pour des actions ciblées, au détriment de contrôles fiscaux complets. Nous sommes obligés de travailler avec des applications qui, même si elles vont dans la bonne direction, sont complètement instables et constamment en panne ou ralenties. On nous demande de remplir des tonnes de statistiques et de rapports, même pour les dossiers improductifs. Et pour couronner le tout, le gouvernement affiche clairement son mépris pour la lutte contre la fraude fiscale, alors que tout le monde a encore en tête les affaires du diamantaire anversois ou de *Luxleaks*. Comment voulez-vous que les contrôleurs fiscaux mènent à bien leurs missions de lutte contre la fraude fiscale dans ces conditions ? Comment regarder un citoyen dans les yeux et lui affirmer qu'il existe toujours une justice fiscale dans ce pays ?

Alors oui, la honte s'installe. Du côté du gouvernement, on déclare qu'il y a trop de fonctionnaires et qu'ils coûtent trop cher. On supprime des milliers d'allocations diverses et, dans le même temps, on ambitionne de ne récupérer que 250 millions d'euros sur un total de 20 à 30 milliards de fraude fiscale estimée. Du côté des citoyens, mais aussi de nos amis, de notre famille, on entend plus que jamais des phrases telles que *C'est toujours les petits qui paient pour les autres. Mais pourquoi restes-tu alors, si ça va si mal ?* Mais oui, on reste. Parce qu'on aime notre métier. Qu'on veut croire que demain sera meilleur ! Ou parfois, avouons-le, parce que le marché de l'emploi n'est pas au mieux de sa forme. En tout cas, ces dernières années, on ne reste pas parce qu'on est satisfaits de nos conditions de travail. Et si rien ne change, on ne pourra pas non plus s'accrocher à notre place dans l'espoir d'une pension digne de ce nom.

Mais si la honte s'installe, moi, je continue à le dire, que je travaille au SPF Finances. Parce que si je suis conscient que la situation n'est guère brillante – je ne m'en cache pas –, je suis convaincu qu'on peut encore faire bouger les choses. Ensemble. Pas en bougonnant chacun de son côté. Et ça, j'y crois vraiment. Avec une réelle volonté en termes de recrutement et de formation, on pourrait remettre ces dirigeants de la FEB à leur place.

