



# STRESS

A man in a white shirt and tie is shown from the chest up, looking directly at the camera with a stressed expression. His hands are pressed against his temples. From the top of his head, a cloud of grey smoke or dust rises, containing several black gears of different sizes and several blue papers or documents flying through the air.

**ENCORE ET TOUJOURS  
LA PREMIERE CAUSE D'ABSENCE  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE...**

*Enquête Bien-être : l'occasion de vous exprimer*

# SOMMAIRE



**8**  
**QUEL AVENIR POUR  
LA FONCTION  
PUBLIQUE, LE SPF  
FINANCES ET SES AGENTS ?**

**11**

**CONTRACTUELS  
ATTENTION DANGER !**



**13**  
**ENQUÊTE SUR  
LE BIEN-ÊTRE**

## INFOS BUREAUX

**4** Une journée au remplissage des déclarations

## REVUE DE PRESSE

**5** La presse décortiquée pour vous

## NOTRE ACTIVITÉ QUOTIDIENNE

**6** De nombreuses réunions

## INTERPELLATIONS DE L'AUTORITÉ

**7** Récompenses à la Douane, agents A32, hypothèques de Malmedy...

## FONCTION PUBLIQUE

**12** Rapport annuel concernant l'absentéisme

## EUROPE

**14** Pour une harmonisation et un renforcement de la fiscalité environnementale

## ZAPPING

**15** Assurance hospitalisation, vaccin contre la grippe...

## RAALDITOUT

**16** La RTBF est solidaire



**UNION NATIONALE  
DES SERVICES PUBLICS  
Sector Finances**

Rue des Colonies 18-24 Bte 4, 1000 BRUXELLES

@ : [info@unsp-finances.be](mailto: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*

Philippe Dumont  
Françoise Job – Nathalie Lekeux  
Jean-Sébastien Noville – Myriam Tomiello  
Emmanuel Zamariola

### *Crédits photographiques*

[www.epictura.fr](http://www.epictura.fr)



## Une journée au remplissage des déclarations...

Comme chaque année au mois de juin, le SPF Finances a été assailli de contribuables souhaitant recevoir de l'aide pour remplir leur déclaration à l'impôt des personnes physiques. Depuis, de l'eau a coulé sous les ponts – les vacances, une rentrée houleuse et chargée –, mais ce n'est pas pour autant qu'il faut passer sous silence les témoignages que nous avons reçus de collègues affectés au *front office* et au remplissage pendant de longues semaines. Au vu de leurs déclarations, ce fut à nouveau tout sauf une sinécure. Impossible de retranscrire ici tous les événements qui se sont produits, votre U.F. Infos ne se prêtant pas au format bottin, mais vous en retrouverez ci-après une parmi de trop nombreuses. Nous ne manquerons pas de rappeler à l'Autorité que la vie est loin d'être un long fleuve tranquille pour ces agents, et qu'il est urgent de prendre des mesures pour soulager la pénibilité de leurs conditions de travail, tout comme les conditions d'accueil des contribuables.

*30 juin, dernier jour de remplissage des déclarations.*

*Je me trouvais avec cinq de mes collègues commis au travail de réception des contribuables. À signaler que mes collègues étaient tous des collègues féminins. Il y avait du monde, comme chaque année.*

*Nous arrivions à gérer correctement le flux, le délai d'attente était assez court.*

*Soudain, j'ai eu l'attention attirée par l'attitude de plus en plus agressive d'un contribuable. Le ton montait et à un moment, celui-ci s'est levé, pointant du doigt ma collègue et la menaçant de l'« exploser ».*

*Ensuite, il a clairement hurlé son intention de partir en Syrie et de revenir nous exterminer. Et, continuant sur ce ton, a exigé le nom de ma collègue, qui a refusé de le lui donner. À ce moment, je suis intervenu, gentiment, mais fermement, lui demandant de sortir.*

*Aussitôt, le monsieur est sorti en nous disant que son dieu nous aimait et lui allait s'occuper de nous.*

*Ma collègue était en état de choc.*

*De mon côté, j'ai averti mon chef. Celui-ci a de son côté averti notre inspectrice. La police a été prévenue.*

*Moins de vingt minutes après, deux policiers sont arrivés et ont pris la déposition de ma collègue. Comme je suis délégué syndical, ma collègue, bien que non syndiquée, m'a demandé de l'assister.*

*Petite parenthèse pour signaler l'extrême correction et la compétence des forces de l'ordre.*

*Devant moi, le parquet a été prévenu et aussitôt, décision est prise de nous envoyer deux policiers en armes afin d'éviter un éventuel retour de l'excité.*

*Vraiment très impressionnant d'ailleurs, à tel point que des contribuables, apeurés, ne sont pas rentrés devant ces deux cerbères qui montaient la garde, le doigt sur la gâchette.*

*Je sais que ce dispositif était peut-être « exagéré », mais je peux vous assurer que sur le moment, nous étions rassurés.*

*En fait, en d'autres temps, je ne suis pas sûr que la police se serait déplacée, mais vu les récents événements tragiques, toute menace est apparemment prise au sérieux.*

*À 11 h 45, un nouveau policier débarquait avec une photo du suspect. Nous avons pu l'identifier. (Il avait en partant oublié sa déclaration avec son numéro national, un vrai pro...)*

*Nous avons pu continuer le remplissage, mais bizarrement, beaucoup moins de monde, vu nos deux hôtes, pas très sexy avec leur gilet pare-balles et leur pistolet-mitrailleur.*

*À 14 h, fin de service, et surprise, ce ne sont plus deux policiers, mais quatre qui nous attendent à la sortie.*

*Et puis, au coin de la rue, de nouveau livrés à nous-mêmes, avec nos angoisses et cette peur au ventre qui est enfouie en nous.*



*Voilà, cette belle histoire se termine, ceci n'est pas une fiction, elle a réellement existé.*

*Ma collègue, malgré sa force de caractère assez incroyable, est abattue (sans mauvais jeu de mots) et a déjà déclaré ne plus vouloir remplir de déclarations à l'avenir.*

*Je peux comprendre. En 25 ans de carrière, je n'avais jamais vu une telle violence verbale.*

*4 mois après, les agents ne sont au courant d'aucune suite de cette affaire (judiciaire, SIPPT).*

**La conclusion : notre département doit prendre conscience qu'en cette période difficile pour de nombreux citoyens, les agents de notre département risquent de subir de plus en plus d'agressions verbales, voire bien plus.**

**Cette matière ne peut être prise à la légère et l'UNSP ne manquera pas de revenir avec sa demande d'un accueil plus professionnel dans nos bâtiments et d'un accompagnement des agents victimes de ces agressions.**



# Revue de Presse

## Un burn-out digne

*Nous vivons à une époque où l'on doit tout mieux faire avec moins; toutefois, ceci n'est possible qu'avec un renforcement de la résistance du capital principal, à savoir les personnes.*

Laurent Winnock, directeur Communication & Corporate Responsibility AXA Belgium et président Commission Communication FEB. *L'Écho*, 15/10/2015.

Victime d'un burn-out *qui l'a mis au tapis pendant quelques mois il y a trois ans*, Laurent Winnock l'évoque avec humilité et sincérité dans les colonnes de *L'Écho*. Si les politiques, les organisations de travailleurs et d'employeurs se renvoient la balle, il affirme avoir enfin commencé à guérir lorsqu'il a pu parler librement avec son entreprise de ce qu'il vivait, sans pour autant craindre un quelconque jugement de valeur.

Une entreprise qui prend des mesures pour renforcer le bien-être mental de ses employés. Une entreprise à l'écoute. Proactive en matière de bien-être. Réactive avec les agents qui reviennent d'un burn-out en leur aménageant un cadre visant à renforcer leur bien-être mental. Bien loin du quotidien des agents du SPF Finances...



## Comment remettre les malades au travail

*Le Soir*, 16/10/2015

Eh oui, le lendemain de la publication de l'article de Laurent Winnock, *Le Soir* publiait un article expliquant que le gouvernement avait l'intention de remettre les malades au travail, moyennant un parcours de réintégration imposé. Et si le malade refuse ? Il pourra perdre une partie de ses allocations de maladie-invalidité. Et ce programme entrera en vigueur en 2016.



Rassurez-vous, cela ne concernera pas tout le monde. On nous explique qu'une personne atteinte d'un cancer ne sera pas visée par la mesure. *Chef, je m'absente quelques heures pour ma chimio, mais je serai de retour pour la réunion de 15 h...* Non, on s'attaque juste aux malades aptes à travailler après trois mois d'absence.

Mais bon sang, quel médecin peut bien donner trois mois de convalescence à un patient apte à travailler ?

## Les migrants apportent deux milliards au budget

*Le Soir*, 14/10/2015

Même si la lutte pour la tolérance et l'ouverture ne font pas à proprement parler partie des missions intrinsèques de l'UNSP, il n'empêche qu'en période de crise des migrants, de craintes émises par certains médias et par de nombreuses personnes, il semble utile de mettre en lumière une étude récente de l'UCL qui démonte certaines idées reçues et propagées en ce qui concerne la vague migratoire actuelle.

Celle-ci n'est pas inédite, d'autres vagues ont eu lieu notamment en 1994 ou en 2000. Elle n'est pas néfaste pour les salaires ou l'emploi, comme on a pu le constater lors des deux précédentes vagues. Mieux, l'immigration a des effets bénéfiques sur les finances publiques, de l'ordre de 0,5 % du produit intérieur brut, soit environ deux milliards. De plus, les précédents pics de demandes d'asile ne se sont pas accompagnés de hausses du chômage.

Terminons cette piqûre de rappel par une citation de Jimmy Carr, humoriste anglais qui a dit que *bien sûr, les étrangers volent votre travail. Mais peut-être que si quelqu'un sans contacts, sans argent, et qui ne parle même pas la langue vole votre travail, vous ne valez rien !*



## La N-VA cible l'argent des syndicats

*Le Soir* 28/10/2015

Zuhail Demir, députée N-VA à la Chambre, a mis sur le tapis la suppression de la déduction fiscale de la cotisation syndicale des travailleurs qui « font leurs frais réels ». La prime syndicale elle aussi est remise en cause. La N-VA parle d'une économie de 100 millions d'euros pour le budget de l'État. Ce même gouvernement devrait commencer par faire le ménage dans ses propres rangs, où Jacqueline Galant a dépensé près de 500 millions d'euros en consultance de bureau d'avocats. Outre le fait qu'elle s'est assise sur toutes les procédures à mettre en œuvre pour engager cette somme, il ressort que 350 de ces 500 millions ont été gaspillés pour analyser des mesures... déjà entérinées par le précédent gouvernement.

La N-VA s'attaque également aux syndicats en arguant qu'ils n'ont pas de personnalité juridique. Mais pas un mot à propos de l'absence de personnalité juridique des partis politiques...

Nous ne sommes pas dupes. Le but non avoué est bien évidemment de tenter d'affaiblir les syndicats, faute de pouvoir les supprimer comme en 1933 en Allemagne. À quand un chancelier pour la Belgique ?

# NOTRE ACTIVITÉ QUOTIDIENNE



Ces dernières semaines, les réunions avec l'Autorité se sont multipliées, notamment via la mise en place des comités de concertation de base (CCB).

Lors de ces CCB, les problèmes particuliers à chaque administration sont évoqués.

Un exemple : nous avons constaté qu'à l'AgFisc, certaines directions appliquaient erronément les principes du système 2 de l'horaire variable en n'acceptant au maximum qu'un jour par mois d'absence horaire variable. C'est pourquoi nous avons fait ajouter ce point à l'ordre du jour du CCB concerné. Conclusion : l'Autorité va faire un rappel aux directions.

Le 27 octobre s'est déroulé un comité intermédiaire de concertation en matière de personnel. En voici un résumé :

## Projet d'arrêté royal de transfert des agences locales de la caisse des dépôts et consignations

Ce projet prévoit le transfert des agences locales de la caisse des dépôts et consignations de la Documentation patrimoniale vers la Trésorerie.

Actuellement, le personnel est réparti sur l'ensemble du pays. Suite au transfert (prévu le 4 janvier 2016), **les agents resteront sur place**, sauf en ce qui concerne l'agence de Bruxelles, pour laquelle des recrutements sont prévus (ces postes ont aussi été ouverts à la mobilité interne).

Conclusion : un avis positif des organisations syndicales.

L'UNSP a d'ailleurs remercié les responsables qui ont géré ce dossier. Une nouvelle preuve que les syndicats ne sont pas conservateurs et ne constituent pas un obstacle aux changements. Nous réclamons simplement un minimum de respect pour les agents, ingrédient malheureusement trop souvent absent avec d'autres dirigeants pourtant responsables de la gestion du personnel...



## Prestations en dehors des horaires ordinaires de travail : Contact Center et SOS Impôts

Ce point concernait deux notes réglant les prestations en dehors des horaires ordinaires de travail au sein du contact center (les deux derniers samedis précédant la date limite de dépôt de la déclaration IPP de 9 h à 16 h) et dans le cadre de SOS Impôts (les samedis de mi-mai à fin juin de 10 h à 18 h). En résumé : ces notes permettent, dès 2016, la récupération ou le paiement à 150 % des prestations effectuées les samedis concernés.

L'Autorité a précisé que cela se ferait sur **base volontaire**.

L'UNSP a obtenu que l'obligation de concerter en cas d'élargissement à d'autres périodes soit reprise dans ces deux notes. Dans ces conditions, nous avons remis notre accord.

En outre, depuis des années, dans le plan de personnel, l'UNSP demande le renforcement du personnel des *contact center*. L'Autorité nous a précisé que 6 engagements au niveau C et 6 au niveau B sont prévus pour les *contact center*.

## Douanes : fumigation des containers

L'UNSP a fait ajouter ce point à l'ordre du jour. En effet, différents incidents ont été constatés récemment avec des conséquences fâcheuses pour les agents, et ce, sans réaction suffisante de l'Autorité.

## La sécurité des agents doit être LA priorité ! On parle ici de vies humaines.

Et si une mort survenait ? La responsabilité de l'Autorité serait clairement engagée !

Une réaction rapide s'impose. Le minimum est déjà d'obtenir une instruction officielle à ce sujet.

Nous avons également rappelé que la fumigation concerne bien d'autres agents que le personnel du port d'Anvers.

L'Autorité nous a précisé que différentes réunions internes ont déjà été organisées à ce sujet. Le but est notamment de mettre en place une formation spécifique pour les agents concernés.

Ce thème sera évoqué lors du séminaire stratégique de la Douane.

## Douanes : agressions armées

L'UNSP a également fait ajouter ce point à l'ordre du jour.

Pour rappel, ces derniers mois, les douaniers ont été victimes de nombreuses agressions qui ont bien failli leur coûter très cher en raison des économies aveugles et ridicules réalisées par le département (sprays anti-agression inefficaces, et balles inopérantes car... remplies à moitié de poudre).

## Il est inadmissible de faire des économies en matière de sécurité et de jouer ainsi avec la vie des agents...

L'Autorité s'est défendue en précisant qu'elle n'était pas restée inactive :

- le matériel de protection devrait bientôt arriver ;
- les formations self-défense et anti-agression ont été relancées ;
- la directive *armement* est en cours de révision actuellement. Cela sera expliqué par l'administrateur lors du séminaire stratégique.

L'UNSP a regretté le manque de communication. Nous sommes conscients que tout ne se fait pas en un jour, mais au moins, qu'on avertisse les agents, qu'on les rassure.

## Fonctions supérieures

Encore un point évoqué à notre demande. En effet, l'Autorité rechigne trop souvent à payer aux agents les fonctions supérieures dues, sans pour autant mettre les postes concernés en compétition.

Nous avons dès lors posé des questions précises... et avons reçu en réponse un tableau vague et brouillon. Totalement inutilisable. Bravo pour la transparence !

## Télétravail et nouvel horaire variable

C'est pourquoi nous avons insisté : nous avons posé des questions précises, nous souhaitons des réponses précises !

Il est inadmissible que de nombreux agents exercent actuellement des fonctions supérieures sans disposer de toutes les informations et garanties nécessaires. Et ensuite, après quelques années, l'Autorité leur dira qu'ils ne seront pas payés, car toutes les conditions ne sont pas remplies. Bravo pour le respect et la motivation !

Il est également inadmissible que, dans le seul but d'éviter de payer des fonctions supérieures, l'Autorité regroupe des services, et cela sans la moindre concertation.

Notre but n'est pas de chercher un coupable, mais de chercher une solution respectueuse des agents.

Malheureusement, l'Autorité se montre particulièrement hermétique – pour ne pas dire sourde – à nos demandes sur ce point.

Certes, on nous a promis des réponses à nos questions... mais deux semaines sont déjà passées, et nous attendons toujours.

Un nouveau point ajouté à la demande de l'UNSP... En effet, comme prévu lors du lancement du télétravail et du nouvel horaire variable, nous avons demandé une évaluation.

Ces systèmes devraient avoir vécu leurs maladies de jeunesse, mais nous constatons encore trop souvent que les principes de base ne sont pas respectés (par exemple, obligation de pointage dans le système 2 ; liaison entre le système 2 et l'évaluation) !

Pour rappel, lors du lancement du système 2, l'Autorité parlait de la possibilité de faire un temps plein en 4 jours par semaine !

Nous avons dès lors demandé que l'Autorité continue à taper sur le clou afin que ces systèmes soient appliqués de manière optimale pour tout un chacun.



# Pour parler à un correspondant, tapez 3... NOUS AVONS INTERPELLÉ L'AUTORITÉ

## Récompenses des agents des Douanes

En date du 3 novembre 2014, nous interpellions l'Autorité concernant le paiement des récompenses des agents des Douanes.

Après un rappel en mars 2015, nous avons obtenu en septembre une réponse orale nous expliquant que le retard était dû à une réorganisation interne de P&O. En effet, auparavant, le calcul du paiement était effectué par les directions régionales. Tout cela est maintenant centralisé, et les agents en charge du paiement n'étaient pas familiarisés avec le calcul de ce type de rétributions. Nous avons dès lors espéré que la régularisation était imminente.

Or les agents n'ont toujours pas reçu les arriérés de ces récompenses, datant parfois de 2012.

L'UNSP a dès lors réinterpellé le directeur P&O pour connaître les causes du retard de ces paiements, et la date à laquelle les agents pouvaient espérer recevoir les arriérés auxquels ils ont droit.

Il nous a été répondu que le dossier était chez le ministre... que nous allons dès lors interpellier !

Mais qu'il est pénible de voir ainsi les responsables se rejeter la balle, alors que les agents demandent simplement à recevoir ce à quoi ils ont droit !

## Basculement 2 : mesures correctrices pour les conseillers A32 rémunérés comme tels depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2013 (incohérence relative au montant de la 1<sup>re</sup> bonification)

À plusieurs reprises, l'UNSP a soulevé cette problématique auprès du département et des ministres successifs. Les ministres ont chaque fois évoqué l'analyse du dossier sans jamais prendre de décision.

En octobre, nous avons écrit à ce propos au ministre de la Fonction publique sans recevoir de réponse.

Nous avons également écrit au président du Comité de direction, afin qu'on nous précise enfin si nous pouvons espérer une solution respectueuse du personnel des Finances. Il nous a répondu que la balle était dans le camp de la Fonction publique... Eh oui, cette fâcheuse habitude de rejeter la patate chaude à l'autre... Et on voudrait que les agents restent motivés !

Dans ce dossier, comme dans celui du **service actif à la Douane**, que les responsables prennent leurs responsabilités et, s'ils ne veulent pas le faire, qu'ils aient au minimum le courage d'affirmer aux agents concernés qu'ils les abandonnent à leur triste sort !

## Hypothèques Malmedy

Suite à des bruits de couloir concernant l'avenir de l'antenne de Malmedy, l'UNSP a demandé que ce point soit mis à l'ordre du jour d'un comité de concertation de base afin de connaître les intentions réelles de l'administration quant au maintien ou non de cette antenne.

## Réponses en attente

Nous sommes toujours en attente des réponses à de nombreux courriers :

**Directeur P&O** : nous attendons sa réponse à propos de **l'horaire variable dans les services de recherche (9 mois)**.

**Président du Comité de direction** : toujours pas de réponse à propos :

- **de la prise en charge des frais de déplacement – formation (7 mois) ;**
- **du service actif pour les agents des Douanes et Accises (4 mois) ;**
- **des indemnités pour frais de séjour** (pour rappel, l'UNSP a demandé une révision de l'arrêté concerné afin de compenser la perte financière subie par le personnel du fait que ces indemnités sont devenues imposables, en doublant soit le montant de l'indemnité soit la durée durant laquelle elle est payée) **(4 mois)**.





# QUEL AVENIR POUR LA FONCTION PUBLIQUE, LE SPF FINANCES ET SES AGENTS ?

Notre congrès des délégués de septembre dernier a permis de définir les priorités et les valeurs que notre syndicat défendra de 2015 à 2019, notamment à travers deux motions.

Après la présentation le mois dernier de la première motion intitulée *L'UNSP – Secteur Finances : des valeurs à cultiver*, voici la seconde : *Quel avenir pour la Fonction publique, le SPF Finances et ses agents ?*

Depuis des années, les politiques néolibérales tendent à restreindre les moyens, le rôle et la place des services publics. D'un côté, les lois, les textes et leurs applications favorisent une minorité d'acteurs économiques (grandes entreprises et ménages aisés) qui de plus ont tous les moyens à leur disposition pour appréhender l'évolution et la complexité de la législation. De l'autre, l'utilisation croissante des nouvelles techniques de communication

en lieu et place de l'humain rendent difficile l'accès à notre service public et fragilisent les populations (particuliers et professionnels) qui en ont le plus besoin.

Cette diminution constante des moyens a eu d'importantes conséquences pour le SPF Finances et son personnel : une augmentation de la charge et de la complexité du travail, qui génère une dégradation de l'exercice des missions dans leur ensemble et une détérioration considérable des conditions de vie au

travail des agents.

Face aux orientations actuelles, l'UNSP – Secteur Finances promeut et revendique un service public fort et de proximité, garant de l'intérêt général. L'égalité d'accès des citoyens à l'ensemble des services publics sur le territoire national, ainsi que leur égalité de traitement devant l'impôt, sont des principes fondamentaux inaliénables.

Dans ces conditions, l'UNSP – Secteur Finances veille en priorité à :

## Défendre et préserver le statut des fonctionnaires

Le statut de la Fonction publique définit le cadre dans lequel évoluent les agents : il pose les principes de recrutement, de déroulement de carrière, de formation, de mutation, de mobilité, etc.

C'est donc bien un « contrat collectif » et non un contrat individuel qui nous lie à l'État et qui résulte du principe d'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique. L'UNSP – Secteur Finances est fortement attachée à ce principe et au maintien du statut.

Nous affirmons que la défense individuelle de l'agent s'inscrit obligatoirement dans le cadre des intérêts collectifs. Certes, le statut peut être dépoussiéré, mais nous revendiquons des règles (de recrutement, de promotions, de mutations, d'évaluation, de rémunération) équitables, transparentes et basées sur des critères objectifs. Ces règles doivent bénéficier au plus grand nombre, sans exclure la prise en compte des situations particulières.

## Défendre la pension des agents du service public

L'UNSP – Secteur Finances insiste sur le fait que la pension des fonctionnaires est un traitement différé, comme cela leur a été présenté lors de leur entrée en fonction. Un contrat moral lie l'État belge à ses agents, et nous n'accepterons jamais qu'il ne soit pas respecté.

L'UNSP – Secteur Finances rejette les attaques actuelles en la matière et exige le maintien de tous les droits actuels en matière de pension.



## Garantir le niveau des rémunérations, primes, allocations et indemnités

La rémunération (en ce compris les primes, indemnités et allocations) des agents de la Fonction publique ne peut pas constituer la sempiternelle variable d'ajustement des politiques d'austérité budgétaire.

Par ailleurs, il est inconcevable que la taille importante du SPF Finances tire ces indemnités et primes vers le bas par rapport aux autres SPF.

Certes, certaines indemnités, allocations et primes peuvent être revues, mais cela doit se faire dans un contexte budgétairement neutre.

D'autres doivent voir le jour. Par exemple, une prime de risque pour tous ceux qui, par la nature de leur mission, sont régulièrement soumis à des agressions dans le cadre de leurs tâches journalières normales.

## Développer la spécificité Finances

Les compétences fiscales techniques sont essentielles pour un SPF Finances efficace. L'UNSP – Secteur Finances exige dès lors le maintien et le développement d'une carrière fiscale à tous les niveaux.

La carrière fiscale est indispensable, vu les connaissances techniques étendues nécessaires aux agents pour exécuter correctement leurs missions, la modification constante des législations concernées, l'indépendance requise, ainsi que la diversité et la répartition des services.

Pour être attractive et motivante, la carrière fiscale doit notamment se caractériser par un développement plus rapide des carrières, un traitement plus élevé en comparaison avec la carrière commune via des échelles de traitement spécifiques et l'octroi de compléments de traitement.

## Agir pour des moyens nettement renforcés

### • Emplois

Des milliers d'emplois ont été supprimés au SPF Finances au cours des dernières années. Inverser la politique de l'emploi est une priorité pour l'UNSP – Secteur Finances.

En effet, résoudre la problématique de l'emploi permettrait d'aplanir une grande partie des difficultés rencontrées.

C'est pourquoi nous exigeons des recrutements immédiats et conséquents, mais aussi une véritable gestion prévisionnelle des effectifs pour tenir compte de la pyramide des âges et anticiper les futurs besoins de notre administration.

### • Des moyens budgétaires

Les dotations globales de fonctionnement doivent être à la hauteur des besoins du SPF Finances. La recherche constante de réduction des coûts entraîne des difficultés dans l'exercice des missions et la vie quotidienne des agents.

Dès lors, l'UNSP – Secteur Finances exige des moyens budgétaires en adéquation avec les missions du SPF Finances.

### • Des moyens informatiques

L'informatique doit constituer un outil au service des agents et non le contraire. Elle ne doit pas préfigurer les futures suppressions d'emploi ni un recul des services publics sous le prétexte fallacieux de prétendus gains de productivité.

Ce n'est pas l'informatisation qui est condamnable en soi, mais le fait qu'elle n'est pensée que pour réduire les coûts de fonctionnement et supprimer des emplois.

Les outils informatiques doivent améliorer les conditions d'exercice des missions et bénéficier aux agents, notamment en tenant compte de leurs besoins.

C'est pourquoi nous exigeons également que les outils informatiques soient conçus pour que les agents gardent la maîtrise de leurs dossiers dans l'exercice de leur mission. Ils doivent disposer d'une autonomie dans la réalisation et l'organisation de leur travail, et retrouver du sens à leur mission de gestion et de contrôle afin de pouvoir maîtriser une chaîne de travail cohérente.

De même, il est indispensable que le SPF Finances investisse dans le développement des capacités de son réseau informatique afin d'atteindre en permanence des temps de réponse comparables à ceux du privé.

### • La formation

Ces dernières années, la formation a été mise à mal au sein du SPF Finances.

Or, avec la réforme *Coperfin* et les nombreux changements qu'elle implique, la formation est plus importante que jamais.

C'est pourquoi développer et améliorer cette formation est indispensable.

La formation continue doit donner aux agents des connaissances professionnelles supplémentaires leur permettant de parfaire leur technicité, de s'adapter aux évolutions ou de se préparer à de nouvelles missions ; elle doit être réfléchie et construite pour correspondre à la réalité du travail.

L'UNSP – Secteur Finances revendique une formation plus proche des besoins des agents.

De plus, au vu des suppressions d'emplois, la contrainte et la charge de travail ne doivent pas être opposables à la formation, car le risque est de voir une baisse constante du nombre de candidats à la formation et par voie de conséquence une perte de technicité des agents.

### • Les moyens juridiques

Face à la fraude toujours plus pointue, à la mondialisation de l'économie et des échanges ainsi qu'aux nouvelles modalités et possibilités de fraude à l'international qui en découlent, il est urgent et essentiel de fournir aux agents du SPF Finances un dispositif législatif et réglementaire adapté à cette lutte contre la fraude.

L'UNSP – Secteur Finances exige plus que jamais des moyens juridiques pour lutter efficacement contre la fraude à tous les niveaux.



## Promouvoir une politique managériale d'expertise et de soutien technique

Ces dernières années, la pression statistique, le diktat des indicateurs, le contrôle interne ont pris le pas sur les attentes des agents en termes de soutien technique, d'écoute et d'organisation du travail.

L'UNSP – Secteur Finances condamne la politique managériale menée actuellement et réclame un changement profond de méthode : le soutien technique et l'expertise apportés tant aux agents qu'à l'encadrement de proximité doivent devenir une réalité concrète. Ceci implique un environnement professionnel proche de la réalité du terrain, prêt à offrir et garantir des solutions techniques et professionnelles indispensables au bon exercice des missions.

Dès lors, pour la carrière de dirigeant, l'expertise technique fiscale doit rester la compétence la plus importante.

De même, l'UNSP – Secteur Finances dénonce une approche purement statisticienne de nos missions, ne laissant aucune place à l'initiative et à l'autonomie des agents.

Les objectifs assignés aux agents ne doivent pas être définis sur une base quantitative (nombre de dossiers à traiter), mais qualitative (excellence des dossiers traités).

L'UNSP – Secteur Finances estime que l'administration fiscale est trop souvent éloignée de la réalité du terrain et plus particulièrement des pratiques frauduleuses concrètes.

Nous demandons qu'un investissement important soit effectué dans l'organisation d'une recherche physique performante, vitale pour l'efficacité des services de contrôle.

## Réclamer des affectations réparties sur l'ensemble du territoire et des mutations fréquentes, objectives et transparentes

Pour tous les niveaux, l'UNSP – Secteur Finances réclame un nombre suffisant de postes répartis sur tout le territoire.

Pour pourvoir ces différents postes, nous réclamons l'organisation de mutations objectives, fréquentes et transparentes.

Ces mutations doivent être la norme pour l'attribution de postes, l'utilisation d'un profil étant l'exception.

## Mettre en place une véritable lutte contre la fraude fiscale

Depuis de nombreuses années, la lutte contre la fraude fiscale est mise à mal, notamment par la diminution des moyens matériels et humains accordés au SPF Finances.

Pire, les termes *Partenaires* et *Facilitateurs de commerce* sont ouvertement utilisés par les responsables du SPF Finances pour qualifier les agents.

L'UNSP – Secteur Finances revendique une véritable lutte contre la fraude fiscale, garante de l'égalité de chacun face à l'impôt.



## Veiller à un système d'évaluation constructif

L'UNSP – Secteur Finances n'est en principe pas opposée à un système d'évaluation, pour autant que celle-ci se passe dans le cadre d'un dialogue constructif entre l'évaluateur et l'évalué, et que les modalités pratiques soient négociées au préalable avec les organisations syndicales représentatives.

Avant tout, le système d'évaluation ne doit pas apporter une trop grande charge administrative supplémentaire aux utilisateurs.

L'UNSP exige :

- que l'accélération de la carrière dépende d'un autre critère que la seule mention « exceptionnel(le) » ;
- qu'une fois la mention « répond aux attentes » accordée, celle-ci soit maintenue, sauf si le supérieur hiérarchique estime indispensable de la modifier. Dans ce cas, un entretien de planification et de fonctionnement doit être prévu, et suivi d'une nouvelle évaluation après un an ;
- qu'une attention particulière soit réservée aux agents en fin de carrière, notamment en ce qui concerne la charge de travail.



## Œuvrer pour le maintien d'un service de proximité

Suite à la réforme *Coperfin*, de nombreuses implantations du SPF Finances ont été supprimées, menaçant clairement le service de proximité.

L'UNSP – Secteur Finances défend un service de proximité au service des citoyens et des missions, et non soumis aux diktats budgétaires. Quelle que soit la mission, le service public doit rester au service de l'humain par le maintien de l'égalité d'accès pour tous.

Nous revendiquons également des structures de contrôle fiscal de proximité. La présence du contrôle fiscal sur l'ensemble du territoire est indispensable pour assurer l'égalité du citoyen devant l'impôt.

## Améliorer les conditions de vie au travail

La dégradation continue des conditions de vie au travail est due à plusieurs facteurs : les suppressions d'emplois, avec comme corollaire une augmentation conséquente des charges, un empilement de réformes pour tenter de faire face aux postes supprimés, des modifications constantes de la législation, un pilotage par objectifs.

De même, la contrainte immobilière comprime les espaces de travail et met en danger les agents, seuls face aux usagers en proie à des difficultés économiques et sociales.

L'UNSP – Secteur Finances a toujours placé les conditions de vie au travail au cœur de ses revendications et continuera de le faire.

Nous continuerons ainsi d'exiger le respect et l'application de l'ensemble des règles en matière de SIPPT : ces conditions ne sont pas négociables.

La santé et la sécurité des agents sont une priorité.



L'UNSP vient de vivre une situation qu'elle redoutait, mais n'aurait jamais cru voir sous l'ère de notre président de Comité de direction : **le licenciement d'un agent contractuel, qui nous apparaît manifestement abusif.**

Nous n'exposerons pas le dossier sur le fond, mais bien sur la forme.

Car c'est la forme qui est détestable et certainement en phase avec nos politiciens qui estiment que l'on ne licencie pas assez. Des politiciens qui, au vu de l'actualité, sont loin de s'appliquer leur propre principe puisqu'ils peuvent, eux, se contenter du constat de simple *imprudence*.

**Sans aucune évaluation négative, sans aucune faute grave, une BuPa licencie un agent contractuel !**

#### Mais que s'est-il passé ?

Appel au secours d'un agent contractuel, travaillant depuis presque 15 ans dans le département, car il va se voir signifier son licenciement sur-le-champ. Pas de faute grave, mais des soi-disant manquements. Pourtant, au long de sa carrière, aucune mention négative à son palmarès. Que du contraire, il a obtenu la mention *répond aux attentes* lors de son évaluation.

Hélas, suite au basculement, cet agent a changé d'administration, de service. 28 jours ! En 28 jours, la responsable du service a estimé que cet agent était devenu incompétent pour le SPF Finances et décidé qu'il devait être licencié pour inaptitude professionnelle !

Croyez-vous que ce soit au bout de cette évaluation si chère à nos dirigeants ? Que nenni ! Aucune mention, aucun entretien, juste une BuPa qui estime en son âme et conscience que l'agent incriminé ne mérite aucun respect pour les quinze loyales années passées au sein du département.

**Une absence totale d'humanité, de justice et de respect des règles définies par l'Autorité !**

Aucune offre de reclassement dans un département de 23.000 agents avec de nombreuses tâches, de nombreux métiers et profils différents. Il est vrai que nous ne manquons pas de personnel, que nous pouvons engager à tour de bras. Sans oublier qu'une réorientation était souhaitée dès le départ par l'agent concerné et refusée par le DRH.

Quand on sait que cet agent non bilingue s'est vu demander de traduire un document de 8 pages vers une autre langue que la sienne, que sa demande de mi-temps n'a pas abouti alors qu'il doit s'occuper de sa fille gravement malade...

Ensuite, on invoque des lacunes de l'agent pour justifier son licenciement. Ah bon ? Peut-être. Mais alors, pourquoi P&O ne respecte-t-il pas ses propres règles d'évaluation ? Aucun entretien de fonctionnement pour signifier à l'agent ses manquements, et aucun plan d'action pour y remédier ! Non, juste une envie de se débarrasser de quelqu'un sans ménagement.

L'UNSP refusera toujours des licenciements et des sanctions sur un coup de sang, sur des émotions. Des licenciements seront parfois inévitables, mais seulement après avoir accordé à la personne une chance de démontrer ses capacités.

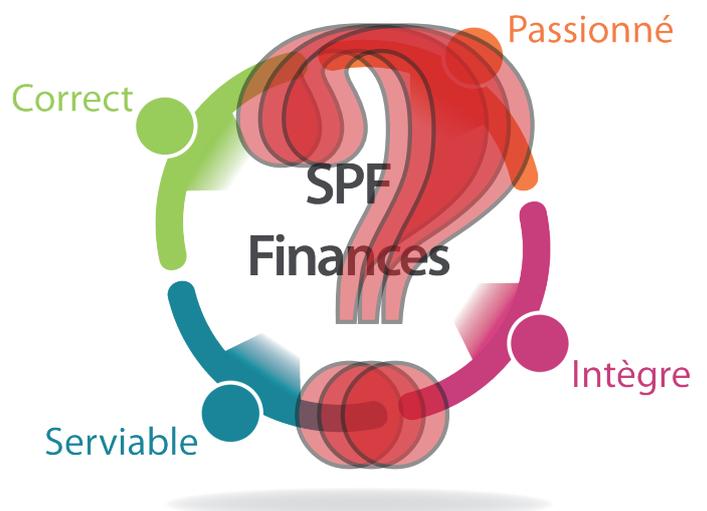
Voilà pourquoi nous parlerons de forme plus que de fond. L'UNSP pourrait comprendre que l'on licencie des pommes pourries, des agents qui commettent des fautes graves, mais ici nous en sommes très loin ! Nous parlons juste d'un licenciement sans aucun respect. L'absence d'humanité, de justice, de respect des règles définies par l'Autorité dans ce dossier a profondément marqué les esprits au sein de l'UNSP.

Très loin des quatre valeurs du département !

C'est une grande déception de voir le président du Comité de direction couvrir l'attitude de son DRH et de sa BuPa.

Nous espérons une intervention de sa part. À défaut, l'UNSP mettra tout en œuvre pour réclamer justice.

C'est pourquoi, **cher(e)s contractuel(le)s, l'UNSP vous dit ATTENTION DANGER !**



# FONCTION PUBLIQUE

## Rapport annuel du MEDEX

Le Medex a publié son rapport annuel sur l'absentéisme pour maladie chez les fonctionnaires fédéraux en 2014. Et dès l'introduction, l'organisme de contrôle remet les pendules à l'heure. Contrairement à ce qui a été publié dans la presse, il n'y a absolument pas lieu de parler d'explosion des absences des fonctionnaires.



### Comparaison entre le secteur public et le secteur privé

On s'aperçoit immédiatement à la lecture des chiffres que les absences de courte durée ont diminué en 2014 par rapport à 2013, alors que les absences de plus de 21 jours ont quant à elles augmenté. La durée moyenne d'absence par fonctionnaire est de 13,8 jours par an, bien inférieure aux 17,65 jours avancés par la presse. Et là où le privé a connu

une croissance constante au cours des 5 dernières années, la Fonction publique a connu des variations plus irrégulières. En 5 ans, le taux d'absentéisme a augmenté de 2,15 % dans la Fonction publique fédérale pendant que les agents du secteur privé connaissent une hausse de 10 à 14,50 % selon les sources.

Le rapport précise par ailleurs que si un agent du secteur public s'absente en moyenne deux fois plus qu'un agent du privé, la durée des absences n'est que de 6,9 jours en moyenne dans la Fonction publique alors que, selon Securex, les employés et les ouvriers du secteur privé s'absentent en moyenne respectivement 10,8 et 20,5 jours.

**EN 5 ANS, LE TAUX D'ABSENTÉISME A AUGMENTÉ 5 FOIS PLUS DANS LE PRIVÉ QUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

### Absentéisme dans la Fonction publique : encore et toujours le stress

Sans surprise, le taux d'absentéisme augmente avec l'âge, sauf pour les agents de plus de 65 ans, qui présentent le taux le plus bas d'absentéisme. La pyramide des âges de la Fonction publique est déjà un facteur capital dans l'explication du taux d'absentéisme.

Mais au-delà de cette pyramide des âges, il est intéressant de se pencher sur les diagnostics des absences. Le Medex en répertorie neuf. Locomoteur, respiratoire, digestif, neurologique, grippe, cardiovasculaire, cancer, autres et... STRESS.

Et sans surprise, ce dernier connaît à nouveau une augmentation dans la part des absences en 2014 par rapport à 2013. Pire, il atteint même un record depuis 2008 avec 16,8 % des absences liées au stress dans la Fonction publique et 28,4 % de la durée totale des absences. Il en va de même pour la durée des absences : avec 18,6 jours de durée moyenne d'absence, le stress a atteint un nouveau record en 2014 par rapport aux six années précédentes.

Les maladies liées au stress, depuis 2009, constituent la première cause d'absentéisme dans la Fonction publique !

**LES MALADIES LIÉES AU STRESS CONSTITUENT LA PREMIÈRE CAUSE D'ABSENTÉISME DANS LA FONCTION PUBLIQUE !**

Et quand on sait que le stress peut jouer un rôle, parfois important, dans la plupart des huit autres catégories de diagnostics répertoriées par le Medex, il est hallucinant de constater que les responsables de la Fonction publique refusent toujours de considérer ce fléau comme un enjeu majeur de leur politique du personnel. Tout un chacun aurait à y gagner.

Durée totale d'absences	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Stress</b>	<b>26,27%</b>	<b>26,64%</b>	<b>27,75%</b>	<b>27,79%</b>	<b>26,99%</b>	<b>26,65%</b>	<b>28,40%</b>
Locomoteur	20,30%	22,49%	23,25%	23,21%	23,38%	24,26%	23,80%
Autres	28,10%	21,96%	22,14%	21,09%	19,72%	16,73%	16,35%
Respiratoire	6,92%	7,46%	7,56%	7,19%	7,67%	7,59%	7,07%
Cancer	3,80%	4,78%	4,74%	5,54%	6,25%	6,46%	6,21%
Digestif	4,79%	5,38%	5,10%	4,89%	5,33%	5,66%	5,94%
Neurologique	2,83%	3,18%	3,26%	3,42%	3,67%	4,47%	5,34%
Cardiovasculaire	5,00%	4,71%	4,95%	5,05%	5,07%	5,03%	5,23%
Grippe	1,97%	3,41%	1,26%	1,83%	1,93%	3,14%	1,50%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Des fonctionnaires en meilleure santé, mentale et physique, plus productifs, moins souvent et moins longtemps absents, ne serait-ce pas une philosophie où tout le monde serait gagnant ?

N'oublions pas que les absences ont un coût non négligeable dans le budget du gouvernement. Mais pendant ce temps, l'enveloppe bien-être a encore été réduite. Le gouvernement continue à scier la branche sur laquelle il est assis en continuant son jeu populiste visant à assécher la Fonction publique. À un moment, il faudra pourtant se résoudre dans les plus hautes instances à sortir les caleuses, et enfin comparer l'impact de la réduction des dépenses par rapport à la hausse du coût de l'absentéisme. **Puisqu'aujourd'hui, les agents, leur bien-être, leur santé, n'ont plus la moindre importance pour les responsables politiques, peut-être qu'en parlant leur langage, celui des chiffres, celui des euros, il sera enfin possible de leur faire comprendre qu'investir dans l'être humain, c'est investir dans la productivité de son entreprise !**

# SPF FINANCES

## Enquête sur le bien-être



Comme le prévoit la législation, notre département organise, du 16 novembre au 6 décembre 2015, une enquête sur le *Bien-être*.

### L'UNSP VOUS INVITE À PARTICIPER MASSIVEMENT À CETTE ENQUÊTE.

Mais avant, lisez attentivement ce qui suit :

#### Parcours du combattant

L'UNSP ne peut que se réjouir de voir apparaître ce type d'enquête. Néanmoins, nous regrettons l'attitude du Comité de direction, qui n'a pas choisi le chemin le plus cohérent pour la mettre en œuvre :

Étape 1 : le conseiller en prévention nous invite pour un groupe de travail sur le sujet.

Étape 2 : le conseiller en prévention annule ce groupe de travail et indique que le point sera abordé en CIC Protection et Prévention du Travailleur (PPT).

Étape 3 : l'UNSP s'inquiète de l'absence de ce point à l'ordre du jour du CIC PPT. Regrettable, car on parle d'analyser les risques psychosociaux des agents dans un contexte de restructuration, de diminution drastique du personnel, à qui l'on en demande de plus en plus. Pas de bol, le Comité de direction veut se limiter à l'application stricte de la législation, qui n'impose pas de concerter cette enquête – même officieusement – dans un groupe de travail ! Seuls les résultats et le plan d'action doivent nous être soumis.

Étape 4 : l'UNSP fait inscrire ce point à l'ordre du jour du CIC Personnel, pour demander un véritable dialogue social sur

ce sujet ô combien important. Nous avons expliqué que préparer ce questionnaire de manière constructive avec les organisations syndicales apporterait une plus-value aux résultats et faciliterait la détermination d'un plan d'action en faveur du personnel, mais aussi dans l'intérêt du département. Un véritable WIN-WIN ! Le président du Comité... réexpédie le dossier vers le CIC PPT.

Que de temps perdu, que d'énergie dépensée...

**L'UNSP vous invite vivement à participer à l'enquête *Bien-être*, et vous encourage également à analyser chaque question et à être critique dans vos remarques.**

### Bon, et finalement, ce questionnaire ?

La réunion à peine entamée, nous avons compris qu'il s'agirait uniquement d'une présentation de l'enquête, sans aucune possibilité d'en modifier le contenu.

À force de nous entendre dire toutes les cinq minutes que cette enquête a été certifiée par une université (ce qui ne constitue pas un gage de sécurité, loin de là : souvenez-vous des formations certifiées...), que la méthode a été éprouvée dans d'autres départements, entreprise par les chercheurs d'ISW Limits, nos craintes n'ont fait qu'augmenter !!!

Cette question est également sujette à interprétations, et nous avons signalé qu'une importante question manquait sur ce sujet : la disponibilité du réseau, des softwares...

Pour se justifier, l'Autorité estime que matériel = software = réseau... *No comment !*

Quant à la question de *vos engagement sur les quatre valeurs du département*, nous aurions souhaité son équivalent vis-à-vis de l'Autorité. Respecte-t-elle les quatre valeurs qu'elle a édictées ? C'est aussi facteur de stress !

Concernant la détermination des groupes cibles, l'UNSP a attiré l'attention, entre autres, sur l'absence de la filière de métier expertise ou juridique dans beaucoup d'administrations. Ou encore sur des groupes cibles tellement précis – sans aucune possibilité de mentionner *autres services* –, qu'un agent ne saura quelle case cocher.

**Les seuls changements acceptés par l'Autorité furent les remarques concernant des fautes d'orthographe ou de traduction...**

Bref, aucun changement dans l'enquête annoncée. C'est cela le dialogue social !

**Ne faisons néanmoins pas la fine bouche. Cette enquête a le mérite d'exister. L'UNSP vous invite à remplir ce questionnaire, mais, au vu de ce qui précède, si vous souhaitez un véritable plan d'action pour améliorer le bien-être au travail, nous vous invitons à analyser le plus largement possible chaque question qui vous est posée. Et si vous y décelez une quelconque lacune organisationnelle, une quelconque approche génératrice de stress, alors n'hésitez pas et soyez critique.** À défaut, les résultats de cette enquête ne seront guères exploitables pour atteindre l'objectif voulu.



Nous avons demandé des précisions concernant l'interprétation de certaines questions, comme ce que l'on entend par *je suis fier de mon travail*.

Nous avons signalé quelques manquements : *je dispose de suffisamment de matériel pour mener à bien mon travail*.

## COP 21 : L'UFE POUR UNE HARMONISATION ET UN RENFORCEMENT DE LA FISCALITÉ ENVIRONNEMENTALE EN EUROPE



Absence d'harmonisation fiscale européenne, concurrence fiscale entre États... Ces constats, nous les regrettons régulièrement, car ils influencent fortement l'économie européenne et notre quotidien dans de nombreux domaines, par exemple dans les matières environnementales.

À l'aube de la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques, l'Union des fonctionnaires des Finances en Europe (UFE) a diffusé le communiqué de presse suivant en matière de fiscalité environnementale :

La fin de l'année 2015 sera marquée par la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques « COP 21 », événement de portée mondiale marquant le retour de l'environnement dans les préoccupations de l'agenda politique.

Les grands discours, les constats alarmants, le consensus général face à l'urgence de la situation et des menaces de dégradations profondes des équilibres écologiques devraient faire la une des journaux... Tout comme les décalages entre l'accord général sur les grands principes et la faiblesse des mesures concrètes.

L'UFE fait le constat d'un échec global des mesures incitatives pour réorienter les comportements économiques, en particulier pour pénaliser ceux qui dégradent l'environnement. **L'échec est tout particulièrement patent en termes d'harmonisation fiscale face à l'usage des ressources naturelles, biens publics mondiaux.** Les taxes environnementales sont désordonnées, et parfois

contradictoires avec des dépenses fiscales écologiquement nuisibles. S'agissant du transfert transfrontalier de déchets, les taxes entre États voisins sont parfois redondantes, au sein même de l'Union européenne.

**Concrètement, certains dispositifs se heurtent à l'absence d'entraide administrative entre États, rendant impossible l'applicabilité ou la contrôlabilité de ces dispositifs fiscaux.**

Pendant que tous s'accordent face à l'importance et l'urgence des défis écologiques, la criminalité internationale gagne quant à elle toujours plus le secteur environnemental, notamment dans le domaine des déchets et de leur gestion.

**L'UFE soutient les propositions de la Commission européenne (COM (2011) 169) en faveur d'outils fiscaux harmonisés dans le domaine environnemental. Elle propose d'harmoniser les assiettes des écotaxes en Europe, en cadrant les tarifs. Les taxes sur les produits énergétiques devraient également inclure une composante carbone. L'UFE demande dans le même temps de durcir les conditions de fonctionnement des marchés de droits à polluer, dont les failles ont été largement démontrées.**

Enfin, l'UFE incite à la plus grande vigilance, face aux tentatives d'harmonisations environnementales par le bas. Tel pourrait être le cas dans le cadre de l'abaissement des standards de normes prônés par le Traité transatlantique entre l'Europe et les États-Unis (TTIP / TAFTA).

### Oxi ! Basta ! Enough ! Construisons une autre Europe !

Non à l'austérité, à la pauvreté, au TTIP, au racisme et à la corruption ! Oui à la solidarité sans frontières ! Ces 15 et 17 octobre, l'UNSP était bien présente à Bruxelles pour clamer ce message.



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

## ZAPPING



### Accession niveau A

Vous pouvez vous inscrire jusqu'au 27 novembre 2015 au screening générique niveau A pour l'accèsion au niveau A. Les fonctionnaires fédéraux qui souhaitent évoluer vers le niveau A doivent réussir les épreuves d'accèsion. Celles-ci se déroulent en trois parties : un screening générique au Selor (test informatisé), une série de quatre brevets (trajet interne) ou quatre cours de master (trajet externe), et une sélection comparative. Pour plus d'infos, consultez le site du Selor.



### Déménagement du local syndical du North Galaxy

Le local syndical du North Galaxy a déménagé. Il est dorénavant situé au A01.058. Pour rappel, l'UNSP y tient ses permanences chaque lundi matin.



### Montants 2016 de l'assurance hospitalisation

Voici les différents montants des primes pour 2016 (avant intervention de l'employeur) :

Catégorie	Formule de base (2 lits)	Formule étendue (1 lit)
Assurés principaux actifs sans distinction d'âge	80,33 €	183,50 €
Enfants avec ou sans allocations familiales (jusqu'à 24 ans)	28,12 €	64,22 €
Assurés principaux non actifs et assurés secondaires jusqu'à 64 ans inclus	80,33 €	183,50 €
Assurés principaux non actifs et assurés secondaires de 65 à 69 ans inclus	261,10 €	596,36 €
Assurés principaux non actifs et assurés secondaires à partir de 70 ans	361,53 €	825,73 €

Par rapport à 2015, ces primes augmentent de 0,4431 %.

Pour rappel, en tant qu'assurés principaux, les membres du personnel en service auprès du SPF Finances bénéficient d'une intervention égale à 75 % de la prime pour la formule de base. Cette intervention est valable pour la formule de base et pour la formule étendue. Pour bénéficier de la formule étendue, un agent paiera en conséquence 123,25 € en 2016 (soit 25 % du montant de la formule de base + la différence entre la formule de base et la formule étendue).

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

**Concernant cette assurance hospitalisation, l'UNSP revendique le remboursement complet de l'assurance pour les agents actifs et l'ensemble de leur ménage, ainsi que pour les agents pensionnés de l'État.**

### Que faire en cas de maladie ?

Notre brochure *Que faire en cas de maladie ?* a été mise à jour. Une rubrique *Maladies professionnelles* y a notamment été ajoutée.

Elle est disponible, tout comme nos autres brochures (évaluation, horaire variable, télétravail et travail en bureau satellite), sur notre site internet, sous l'onglet *Publications* dans la rubrique *Brochures*.

### Remboursement du vaccin contre la grippe

Le SPF Finances rembourse une fois par an le ticket modérateur (le montant non remboursé par la mutuelle) de la consultation médicale ainsi que le vaccin contre la grippe.

Pour obtenir ce remboursement (dont le montant maximum s'élève à 20 €), demandez à votre mutualité le décompte des frais du médecin (quittance) puis envoyez le ticket BVAC, la quittance de la mutuelle ainsi que le formulaire de demande de remboursement complété et signé pour remboursement à l'adresse suivante :

SPF Finances – Service d'encadrement Personnel & Organisation – Service Bien-être – À l'attention de Géraldine Hody – Complexe North Galaxy B17 – Boulevard du Roi Albert II, 33 boîte 80 à 1030 Bruxelles

Votre demande et les documents requis doivent être envoyés avant le 29 février 2016.



# 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.

## La RTBF est solidaire

Pas de coup de gueule ce mois-ci, pas de ronchonnements, mais des fleurs et des félicitations à la RTBF pour sa couverture de la manifestation nationale qui a rassemblé 100.000 personnes dans les rues de Bruxelles.

Ou plutôt pour sa non-couverture. Or, figurez-vous que votre serviteur, cloué dans son lit d'hôpital après s'être fait torturer les intestins en urgence par des fous furieux armés de bistouris le matin du 7 et grand absent de l'Évènement, attendait impatiemment son journal télévisé favori pour jauger de l'ampleur de la réussite de la manifestation.

19 h 25 : Terminer ce qui devait être un repas / 19 h 26 : Mettre les visiteurs à la porte. Bisous bisous. À demain, oui. Hop. Télécommande. Chambre partagée. Silence, le vieux du lit d'à côté !. Casque / 19 h 30 : François de Brigode. Gros titres / 19 h 30 et 51 secondes : On y est !

Et donc, le JT démarre bien sur la manifestation et plus particulièrement sur les perturbations provoquées encore une fois en fin de cortège par des personnes extérieures à la manifestation. Logique, 200 zigues qui lancent des cailloux, ça a tout de suite plus de poids que 99.800 personnes qui manifestent leur mécontentement. *Je leur ai montré ma montre, je leur ai dit que c'était jusqu'à 15 h, et ils m'ont tapé dessus.* Wow, ça, c'est de l'info. Du traitement de fond. La puce commence à me titiller le lobe de l'oreille.

Une longue minute et quarante secondes plus tard commence enfin le vrai sujet, la manifestation. Les syndicats. La population. Le ras-le-bol. La masse. Alors qu'on commençait à peine à rentrer dans le sujet... BARDAF ! À peine deux minutes... et ce brave François passe déjà à autre chose !

Dans ma tête encore un rien narcosée, je me suis dit que ce n'était pas possible. Pas une vraie interview de responsable syndical.

Pas une réaction de responsable politique. Mais qu'est-ce que c'est que ce chantier ? Quel autre sujet brûlant du jour peut bien avoir valu à ce rassemblement syndical et citoyen un traitement si misérable ? La puce me gratte de plus en plus l'oreille, mais peut-être que la reine Mathilde attend un nouvel enfant ou que Johnny Halliday va participer à CAP48. Du lourd en quelque sorte. Attendons de voir.

Eh bien non. On apprend en vrac que le gouvernement n'a pas l'intention d'intenter une quelconque action contre VW. Vous comprenez, il y a 8.000 employés en Belgique. Alors on peut bien continuer à polluer notre pays sans se faire taper sur les

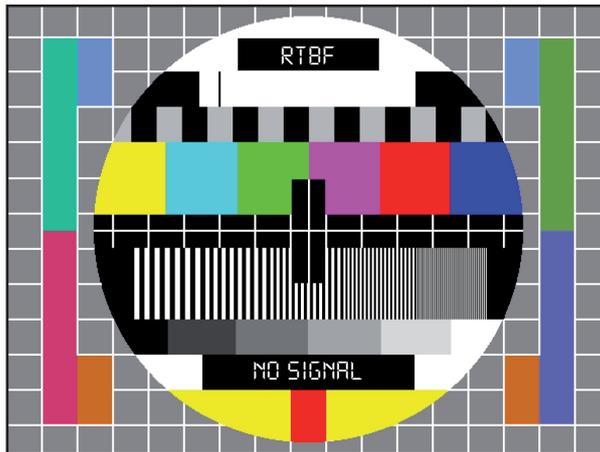
doigts. Me réjouis de voir la tête des responsables politiques quand le groupe va annoncer son inéluctable restructuration avec licenciements à la clé et qu'aucune plainte ne pourra plus être introduite parce qu'on aura dépassé les délais. Puis ce n'est pas non plus comme si l'écologie et la santé de nos concitoyens avaient de l'importance aux yeux de nos ministres, on ne va pas fâcher les grands patrons pour si peu. Pendant que les Allemands polluent notre air, on construit une digue pour sauver le Zwin. Écologie, suite donc. Il venait d'où ce cargo déjà ? Il appartient à quelle firme ? Ha, on n'en parle pas, ça n'a pas d'importance. Et puis ? Jean-Pascal Van Ypersele passe à côté de la présidence du GIEC. Décidément, l'écologie et la Belgique, c'est compliqué...

Bien bien, continuons cette édition du JT. Et c'est là que cela devient incroyable. Deux minutes dix sur la polyarthrite. Vous comprenez, on n'aurait pas pu en parler le lendemain. Puis deux minutes trente sur l'obligation pour les enfants de subvenir aux besoins de leurs parents qui n'ont plus assez d'argent pour se nourrir ou se soigner. Ha bon ? Il y aurait un problème de pensions dans ce pays ? C'est marrant, on en a à peine entendu parler lors du reportage sur la manifestation nationale. Et la cerise sur le gâteau : trois minutes quarante-cinq sur le métier de chef d'orchestre... Sujet capital, vous en conviendrez. À un moment où la culture doit faire face elle aussi à de sérieuses coupes de budget. Mais rassurez-vous, les chefs d'orchestre n'étaient pas là pour parler de ça.

Qu'est-ce qui a donc bien pu se passer à la rédaction du journal de la RTBF ce 7 octobre pour nous offrir une couverture aussi minable d'un tel évènement ? Pression du pouvoir politique ? Rédaction à la solde du gouvernement ? Impossible, la chaîne publique se doit d'être et de rester parfaitement neutre. Désintéret pour le mouvement ? Évidemment que non, cette actualité touche toute la population, et ils sont eux-mêmes concernés par toutes les mesures

à venir en tant que service public. Alors, quoi, à votre avis ? Toujours pas d'idée ? Vous donnez votre langue au chat ?

ILS SE SONT MONTRÉS SOLIDAIRES DE LA MANIFESTATION ET ONT FAIT LEUR GRÈVE DE L'INFORMATION. ÉVIDEMMENT ! Bien joué, François ! On regrettera finalement juste l'application du service minimum mis en place, parce que tant qu'à faire, leur initiative aurait été encore plus claire s'ils n'en avaient pas parlé de tout. Bravo à toute l'équipe de rédaction de la RTBF donc.



*Le ronchon de service*