



**MUTÉ D'OFFICE ET
CONDAMNÉ À PERPÉTUITÉ
LOIN DE VOTRE DOMICILE...**

NOUS SOMMES

TOUS

CONCERNÉS

SOMMAIRE



MESURE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

6

7

DOSSIER SPÉCIAL : MUTATION & MUTATION D'OFFICE



FONCTIONS SUPÉRIEURES

12

DOCUMENTATION PATRIMONIALE

4 Improvisation et amateurisme

PERCEPTION ET RECOUVREMENT

5 Encore des implantations supprimées

EUROPE

14 Actions et grève en France

INFO BUREAUX

15 Gestion en bon père de famille ?

RAALDITOUT

16 Interview à la mode de FinInfo



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 – Adrien Dumonceaux
Philippe Dumont – Françoise Job
Nathalie Lekeux – Jean-Sébastien Noville
José Piquin – Myriam Tomiello
Cathy Verschraegen – Emmanuel Zamariola

Crédits photographiques

www.epictura.fr



MUTATION D'OFFICE : BIENVENUE EN 2016

En décembre 2015, nous vous souhaitons le meilleur pour cette année 2016.

Malheureusement, d'un point de vue professionnel en tout cas, c'est plutôt mal parti.

Nous avons en effet été informés de la nouvelle politique de mutation que le gouvernement veut mettre en place et que le directeur du service d'encadrement P&O a déjà inaugurée dans notre département : LA MUTATION D'OFFICE !

Nous consacrons un dossier spécial de quatre pages à cette nouvelle bombe qui menace d'exploser sur tous les agents du SPF Finances, mais, en quelques lignes, ce que chaque agent doit savoir, c'est qu'il pourra faire l'objet de cette procédure de mutation d'office si :

- son service déménage vers une autre résidence ou s'il est supprimé ;
- la charge de travail de son service diminue ;
- certaines compétences de son service sont transférées vers d'autres résidences.

Avec cette politique de mutation d'office, vous pouvez oublier tout ce que vous savez en matière de mutation et de mobilité vers une autre administration. Ces dernières sont tout simplement abandonnées.

Et ne pensez pas que vous êtes à l'abri. Tous les agents sont concernés, sans exception !

Vous avez des doutes ? Les premiers agents faisant les frais de cette nouvelle politique du personnel inhumaine sont les agents qui avaient été affectés dans les services P&O régionaux. Ils sont tous

envoyés à Bruxelles manu militari, grâce à la mutation d'office.

Aucune concertation, aucun dialogue, aucune marge de manœuvre, on leur a juste expliqué qu'ils avaient le droit de se taire et de faire ce qu'on leur demandait. À prendre ou à laisser. Autrement dit, la mutation d'office ou la porte !

Et la flexibilité promise par le management ? Et les belles promesses du directeur P&O, récemment nommé dans la catégorie *Human Resources manager* de l'année à la HRM Night ? Évidemment, il n'a pas remporté le prix. Et si les membres du jury se posaient la question aujourd'hui, ils ne l'éliraient toujours pas, tant sa gestion du personnel a balayé toute trace d'humanité et de respect.

Et ce n'est pas fini : d'autres administrations nous annoncent déjà des fermetures de bureaux et envisagent de déplacer d'office des agents.

Il est évident qu'une réaction s'impose ! Et elle devra être à la hauteur de la menace !

Nous devons mettre la pression sur le gouvernement pour qu'il retire son projet !

Le front commun syndical du SPF Finances en est conscient. Des assemblées générales du personnel sont en cours d'organisation. Vous recevrez bientôt des informations à ce sujet.

Votre participation à ces AG et aux actions qui suivront est vitale pour permettre de modifier la donne !

**SOYEZ PRÉSENTS EN MASSE AUX
ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DU PERSONNEL
ET AUX ACTIONS QUI SUIVRONT !**

DOCUMENTATION PATRIMONIALE

IMPROVISATION ET AMATEURISME... LES AGENTS PAIENT LES POTS CASSÉS !

Depuis des mois, on ne cesse de compter les couacs et autres erreurs de management à la Documentation patrimoniale, avec toujours une constante : les agents paient les pots cassés !

Quelques exemples parmi tant d'autres :

- le basculement 3 lancé dans la précipitation, puis qu'il a fallu recommencer, car la photo *TO BE* utilisée n'était pas correcte (ce que l'UNSP soulignait depuis des mois) ;
- des nouvelles applications lancées précipitamment, des problèmes informatiques incessants... : des centaines d'heures de travail perdues ;
- les carences récurrentes en personnel, entraînant une surcharge pour les agents en service et un nombre élevé de *burn-out* dans les services extérieurs de la Documentation patrimoniale.

On pourrait encore parler de l'absence de formations, des fermetures de bureaux, des prestations les samedis et durant la période de fermeture entre Noël et Nouvel An, etc.

Conséquence directe : de nombreuses tâches ne peuvent plus être réalisées !

La situation est telle qu'un administrateur a écrit que *depuis la mise en production de STIPAD, le retard au sein de la Sécurité*

juridique ne cesse de croître, à un point tel que même le « core-business », à savoir, la garantie de la Sécurité juridique, risque d'être compromis.

Dans le contexte technique instable actuel, et compte tenu des ressources en personnel limitées, toutes les tâches ne peuvent actuellement être effectuées.

Les services sont au bord du gouffre, le retard dans les tâches « urgentes » se compte en semaines et, pour les tâches « non-urgentes », on parle de plusieurs mois de retard !

Alors, STOP ! La limite n'est pas seulement atteinte, elle est largement dépassée ! Les agents sont constamment sous pression, leur santé est menacée !

À l'époque, l'UNSP avait prévenu l'Autorité des dangers liés aux "dégraissages" des bureaux. Ils n'ont pas voulu nous écouter, et voilà où nous en sommes. Il eût été plus prudent, avant l'introduction du DER et de STIPAD, d'évaluer tous les processus et le temps que ces derniers prenaient ; le management, qui est là pour prévoir, n'en a eu cure et a laissé les bureaux s'enfoncer, avec toutes les conséquences financières et sécuritaires qui en résultent !

STOP ! C'est à l'Autorité d'assumer les conséquences de ses décisions absurdes et de ses erreurs de management, pas au personnel !

Rétributions : encore un manque de respect !

Pour rappel, mi-décembre, en pleine concertation syndicale concernant les rétributions, notamment celles reçues lors des recherches faites pour le compte des notaires, l'Autorité publiait une instruction, officialisant la fin de ces rétributions.

Encore une belle preuve du mépris des agents et du dialogue social !

L'UNSP a immédiatement demandé le retrait de cette instruction jusqu'à la fin de la concertation. Ce 6 janvier, nous avons reçu un courrier de l'administrateur général de la Docpat nous précisant qu'il reporte la mise en application de cette instruction dans l'attente des négociations.

Nous vous informerons du déroulement de ces négociations sur notre site internet www.unsp-finances.be

N'oubliez pas de participer à notre enquête concernant la communication de l'UNSP



The image shows a screenshot of a survey form titled "Sondage UNSP". The form includes the UNSP logo and the text "I.U.F. Infos". The first question is "1. À quelle fréquence lisez-vous l'I.U.F. Infos (10 publications par année) ?". Below the question are four radio button options: "Chaque mois (les 10 publications annuelles)", "Régulièrement (entre 4 et 9 publications par an)", "Rarement (moins de 4 publications par an)", and "Jamais". At the bottom of the form, there are "Back" and "Continuer" buttons.

Si vous n'avez pas encore participé à notre enquête Communication, faites-le au plus vite...

Elle est accessible en vous rendant sur notre site internet et ne vous prendra que quelques minutes.

Attention, pour que vos réponses soient prises en compte, il convient de répondre **COMM** à la première question.

Merci d'avance pour vos réponses qui nous permettront de mieux vous servir.

PERCEPTION ET RECOUVREMENT

DE NOUVELLES SUPPRESSIONS D'IMPLANTATIONS...

À l'AGPR, comme dans d'autres administrations, les problèmes s'accumulent :

- Les agents ayant pris leur pension ne sont pas toujours remplacés dans les services extérieurs. Les nouveaux arrivants sont affectés à Bruxelles. Pour les agents de Bruxelles, plus aucun mouvement de mutations vers les provinces ne se profile à l'horizon.
- Les programmes informatiques sont instables, ce qui fait perdre un temps considérable au personnel et met en péril la réalisation des objectifs.
- La communication (top-down) est loin d'être optimale. Les agents reçoivent des directives contradictoires, et les informations leur sont souvent communiquées tardivement.
- En fusionnant les équipes, il semble que seul le nombre d'unités physiques ait été pris en compte et non pas les équivalents temps plein. Cela a d'énormes conséquences sur la charge de travail des différents services.
- La digitalisation des dossiers connaît d'importants retards.
- L'application du régime 2 de l'horaire variable laisse souvent à désirer.
- Les formations sont insuffisantes ou mal organisées. Comme de nombreuses administrations, l'AGPR paie aujourd'hui la suppression des CFP. Les nouveaux formateurs doivent trouver leurs marques, mais on ne leur en laisse pas le temps.

Une réunion à propos de la stratégie à l'AGPR a été organisée en ce mois de janvier. Voici quelques informations tirées de cette réunion :

1. Le dessus de l'iceberg : des projets pour améliorer le service aux citoyens

L'administrateur général de l'AGPR a présenté différents projets, par exemple :

- la création pour tous d'une *E-FINBOX*
- l'envoi de communications par SMS
- la possibilité de se connecter à *MyMinfin* via smartphone
- le paiement électronique (via OGONE, etc.), l'envoi de plans d'apurement et d'attestations par voie électronique
- la levée de la *territorialité* : dans le respect du cadre linguistique, disponibilité partout du dossier d'un citoyen
- la simplification et l'allègement des procédures
- la possibilité de prise de rendez-vous *on-line*
- l'utilisation d'un numéro unique de contact : 0257 257 57

- la création de centres d'information Perception et Recouvrement et de services de l'AGPR dans les résidences où existent des bureaux satellites

De beaux projets, certes... Mais qu'en sera-t-il du contact humain, de la fracture numérique, du fait qu'un dossier ne ressemble jamais à un autre ???

2. Renforcement du télétravail et du travail en bureau satellite

Une bonne nouvelle : l'administrateur veut étendre l'utilisation du télétravail et du travail en bureau satellite dans son administration.

3. Réduction à court terme du nombre d'implantations et création de grandes équipes

L'administrateur veut créer des équipes de plus grande taille (minimum 12 agents par équipe). Cela va provoquer la **SUPPRESSION DE 53 TEAMS À L'AGPR** (dont 20 en Wallonie et 2 à Bruxelles).

Cela impliquera la fin des perspectives de carrière pour de nombreux agents (moins d'équipes = moins de chefs de service).

Un phénomène encore accentué par le fait que l'administration rétrograde des fonctions d'A3 en A2, afin de ne pas payer de fonctions supérieures.

De plus, alors que le nombre d'implantations a déjà fortement diminué, l'administrateur souhaite encore largement réduire les résidences où l'AGPR sera présente : il a parlé de **3 RÉSIDENCES PAR PROVINCE !**

Voilà qui fera d'énormes dégâts, tant pour le service au public que pour les agents... de toutes les administrations. Car si l'AGPR quitte une résidence, il est évident que l'ensemble de la résidence est menacé.

4. Plus aucune spécificité

Lorsque nous avons interrogé l'administrateur sur les spécificités TVA, Contributions directes et recouvrement non fiscal, il nous a répondu qu'on ne doit plus parler d'agents TVA ou Contributions directes, mais d'agents du recouvrement...

Encore une fois, comment connaître toutes ces matières efficacement ?

Nous craignons une réelle perte d'expertise dans les matières et que les agents recouvrement TVA ne soient une espèce en voie de disparition !

SUPPRESSION PRÉVUE DE 53 TEAMS À L'AGPR !

À TERME, IL EST ENVISAGÉ QU'IL NE RESTE PLUS QUE 3 RÉSIDENCES PAR PROVINCE !



Mesure de la charge de travail

En décembre, l'Administration nous a présenté la méthodologie utilisée pour mesurer la charge de travail.

Désormais, la répartition du travail dans les services se fera sur base de ces critères de charge de travail. Dès lors, si l'on ajoute des tâches qui ne figurent pas dans le plan de travail d'un agent, le risque de surcharge pour celui-ci grandit, avec toutes les conséquences que l'on connaît :

- le risque d'une évaluation négative pour n'avoir pas atteint les objectifs définis dans le cadre des entretiens d'évaluation ;
- les risques pour la santé psychologique. La surcharge récurrente de travail chez les travailleurs est la cause directe de la plupart des cas de burn-out professionnels. Ces derniers représentent un réel danger pour les agents, qui peuvent parfois rester longtemps écartés de leur travail. Et la réinsertion qui suit peut également s'avérer extrêmement délicate.

Plusieurs articles à ce sujet ont été publiés en décembre 2015. On pouvait y lire que le coût des absences pour maladie en 2015 avait dépassé celui des allocations de chômage. Quand on sait que le stress – et tout ce qui peut en découler – est la première cause d'absence chez les travailleurs, on ne peut que vous recommander d'être extrêmement attentif à votre charge de travail au bureau.

Pour en revenir à la mesure de la charge de travail, selon l'Autorité, la démarche vise essentiellement à déterminer le nombre d'agents nécessaire à la réalisation des missions du SPF Finances, ainsi que les missions qui doivent être effectuées. Le but ne serait pas de surveiller les performances individuelles des agents.

Mais, vu les politiques d'austérité, les économies aveugles et contre-productives, les attaques incessantes contre les fonctionnaires et le peu de respect qu'on nous montre, le risque est grand qu'à l'avenir le système soit utilisé à d'autres fins que celles prévues initialement.

C'est pourquoi **il est capital que l'ensemble des tâches qui vous sont conférées soit exhaustivement répertorié dans le cadre de l'évaluation et dans le calcul de votre charge de travail.** Il y va de l'intérêt du département, mais aussi et surtout du vôtre.

N'oubliez pas que vous avez toujours la possibilité d'informer votre organisation syndicale représentative lorsque vous constatez un décalage entre la liste des tâches qui vous est attribuée sur papier et celle dont vous avez effectivement la charge dans la pratique.

L'UNSP restera attentive à l'évolution de ce dossier. L'idée de la mesure de la charge de travail peut être une bonne chose en soi si elle est pratiquée loyalement et non sous l'aspect – récurrent dans notre département – de réaliser des économies à tout prix au détriment de la qualité du travail.

C'est pourquoi **l'UNSP a demandé à être associée à la méthodologie de la mesure de la charge de travail et aux résultats des enquêtes effectuées dans les services. La confiance se mérite par la transparence des actes. Devons-nous vous dire qu'à ce jour cette demande est restée lettre morte ?**

Le but ne serait pas de surveiller la performance des agents. Mais qu'en sera-t-il à l'avenir ?

En cas de surcharge, une évaluation négative vous pend au nez, et le burn-out aussi !

Plus que jamais, il est primordial que les objectifs fixés dans le cadre de votre évaluation soient raisonnables et que toutes les tâches que vous effectuez soient prises en considération. Soyez attentifs et contactez votre organisation syndicale si nécessaire !



DOSSIER SPÉCIAL



**UN PROJET
BIEN PLUS**

**DÉVASTATEUR
QUE LE BASCULEMENT !**

LA MUTATION MISE À MORT ! MUTATION D'OFFICE : FONCTIONNAIRES EN PÉRIL !

Comme évoqué le mois dernier et dans l'éditorial, le gouvernement veut fondamentalement modifier notre statut et s'attaque tout particulièrement à la mutation...

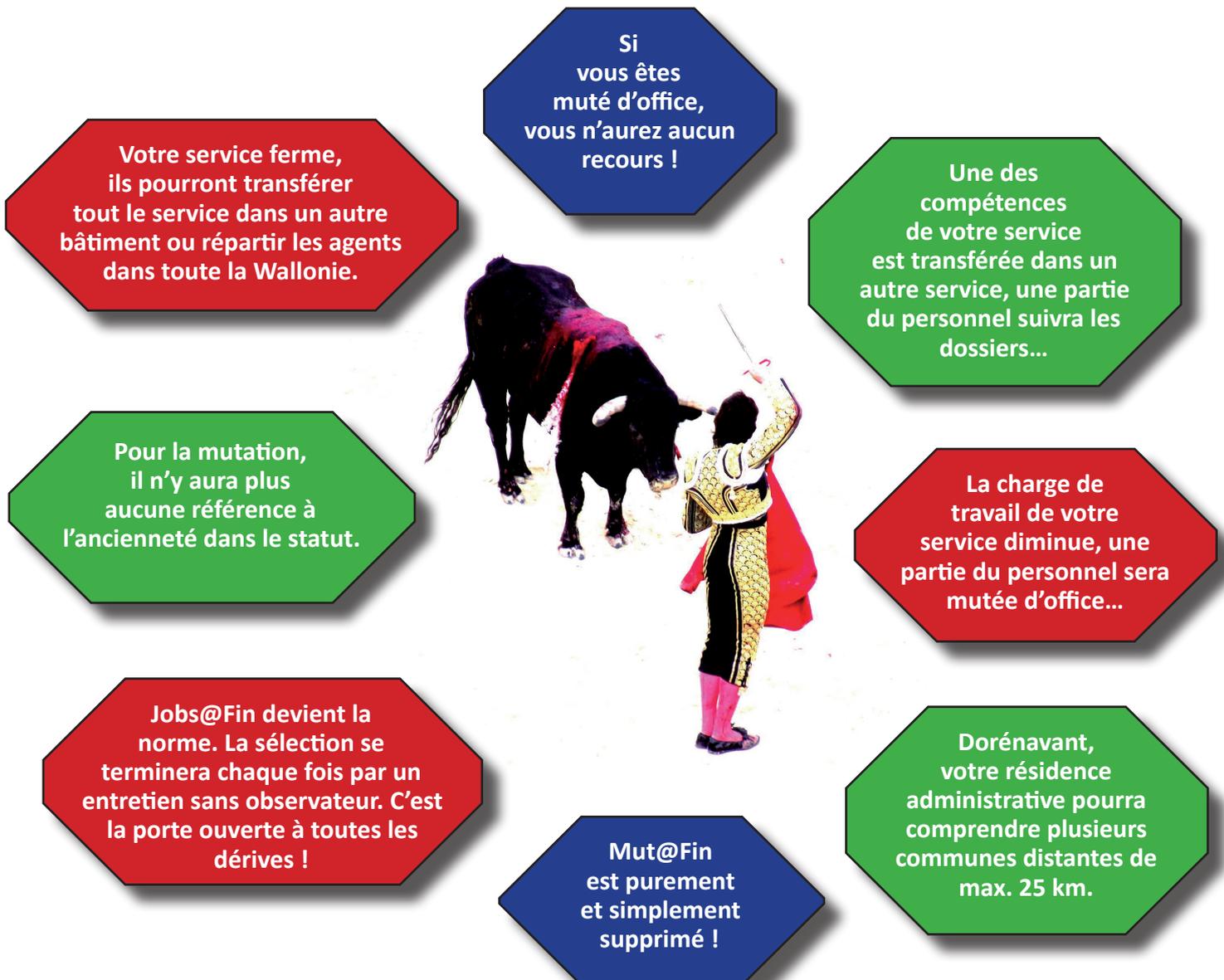
Si ce projet est accepté, fini la mutation telle que nous la connaissons, fini l'objectivité, c'est la généralisation de Jobs@Fin, soit une série d'épreuves qui se terminent par un petit entretien, sans aucun observateur, où tout peut se passer et où, déjà actuellement, les dérives, les placements de petits copains sont présents...

Ce projet, c'est aussi l'introduction officielle dans le statut de la mutation d'office !

LA MUTATION D'OFFICE, CELA SIGNIFIE QUE, DANS CERTAINES CIRCONSTANCES, L'AUTORITÉ PEUT VOUS ENVOYER TRAVAILLER N'IMPORTE OÙ EN WALLONIE OU À BRUXELLES SANS AUCUN RECOURS POSSIBLE !

Une menace qui planera au-dessus de chacun d'entre nous !

Quelques brèves qui valent mieux qu'un long discours...



LE PROJET DU GOUVERNEMENT

Actuellement, c'est l'article 49 de l'arrêté royal du 02/10/1937 portant le statut des agents de l'État qui régit la mutation au sein de la Fonction publique fédérale.

Voici un résumé de modifications envisagées par le gouvernement en matière de mutation :

1. MUTATION

L'arrêté royal précise actuellement qu'un agent peut à sa demande être muté vers un service situé dans une autre résidence administrative, pour autant qu'il réponde aux exigences de la fonction à pourvoir.

L'agent adresse sa demande de mutation au président du Comité de direction, selon les modalités fixées par ce dernier. La demande de mutation est valable trois ans.

Si plusieurs candidats à la mutation vers la même résidence administrative répondent de manière équivalente aux exigences de la fonction à pourvoir, priorité est donnée : 1° au candidat le plus ancien dans la classe ou dans le grade ; 2° à égalité d'ancienneté de classe ou de grade, au candidat dont l'ancienneté de service est la plus grande ; 3° à égalité d'ancienneté de service, au candidat le plus âgé.

Le gouvernement veut supprimer toute la partie écrite en bleu et la remplace par : *Lorsque plusieurs agents de l'État sont candidats pour une mutation vers une même résidence administrative, l'emploi est attribué au candidat qui répond le mieux aux exigences de la fonction à conférer.*

Le président du Comité de direction détermine la procédure selon laquelle les emplois à conférer par mutation sont annoncés et selon laquelle les agents de l'État peuvent poser leur candidature pour ceux-ci. La procédure comprend la réussite d'un test, afin de déterminer quel candidat répond le mieux aux exigences de la fonction à conférer.

Pour une mutation au sein d'une même résidence, le gouvernement veut appliquer les mêmes changements (exigences de

fonction et aucune référence à l'ancienneté).

Imaginez le nombre d'heures perdues dans ces sélections ! Une manière de recruter chez P&O... qui ne permet aucun contrôle ! Êtes-vous convaincu que la personne retenue sera celle qui répond le mieux aux exigences de la fonction ? N'était-ce pas le but des évaluations ? En fait, on crée une véritable lasagne de paperasserie.

CONCLUSION : la mutation telle que nous la connaissons est totalement supprimée. Il n'y a plus aucune référence à l'ancienneté. Mut@Fin disparaît et Jobs@Fin est généralisé, avec toutes les dérives que l'on connaît actuellement : aucune transparence, aucun recours...

2. MUTATION D'OFFICE

Le gouvernement insère le concept de la mutation d'office dans le statut en créant l'article 50 :

§ 1^{er} Le président du Comité de direction peut **MUTER D'OFFICE** un agent vers un service établi dans une autre résidence administrative dans les cas suivants :

1° lorsque le service pour lequel l'agent a été désigné déménage dans une autre résidence administrative ;

2° lorsque le service pour lequel l'agent a été désigné est supprimé et qu'un ou plusieurs services situés dans une autre résidence administrative reprennent partiellement

ou totalement les compétences matérielles et territoriales ;

3° lorsqu'un ou plusieurs services situés dans une autre résidence administrative reprennent partiellement les compétences matérielles et/ou territoriales du service pour lequel l'agent a été désigné ;

4° lorsque la charge de travail du service diminue par rapport au nombre de membres du personnel.

§ 2. Lorsque les cas visés au paragraphe 1^{er} ne visent pas tous les agents d'un service, le président du Comité de direction mute les agents selon l'ordre de priorité suivant :

l'agent dont l'ancienneté de classe ou de grade est la moins grande ; à égalité, l'agent dont l'ancienneté de service est la moins grande ; à égalité, l'agent le moins âgé.

Toutefois, le président du Comité de direction peut déroger aux priorités fixées dans l'alinéa 1^{er} si des agents sont candidats à la mutation. Dans ce cas, la procédure d'attribution est celle visée dans l'article 49, § 2, alinéas 2 et 3.

CONCLUSION : la mutation d'office nous concernera tous. Une épée de Damoclès permanente au-dessus de notre tête !

3. RÉSIDENCE ADMINISTRATIVE

L'arrêté royal précise que le président du Comité de direction affecte les agents aux différents services situés dans la même résidence administrative, selon les besoins des services. Par même résidence administrative, on entend les services qui sont situés dans la même commune.

Le gouvernement veut ajouter : *le président du Comité de direction peut déterminer que plusieurs communes forment une même résidence administrative. Dans ce cas, la résidence*

administrative ne peut comprendre des communes dont les centres respectifs sont éloignés de plus de 25 kilomètres.

CONCLUSION : les résidences administratives seront beaucoup plus étendues que celles que nous connaissons actuellement, ce qui risque d'entraîner d'importants déplacements pour les agents au sein d'une même résidence.

LA MUTATION D'OFFICE : DÉJÀ D'APPLICATION AU SPF FINANCES

L'article 50 existe déjà dans le règlement organique du SPF Finances.

Pourtant, les quatre organisations syndicales représentatives s'étaient opposées à cette insertion. Mais la législation est telle en Belgique que, même dans ce cas, l'Autorité peut passer outre à l'avis négatif unanime des syndicats et imposer son point de vue.

Jusqu'à présent, il n'avait jamais été utilisé... De plus, l'Autorité nous avait promis, le cas échéant, de faire preuve de souplesse avec les agents concernés et de mettre en œuvre des mesures d'accompagnement (comme pour le basculement).

Mais le directeur P&O a négligé toutes ces promesses et a lancé les premières mutations d'office sans aucune souplesse pour les agents concernés : une véritable déclaration de guerre !

Fermeture des P&O régionaux : les premières victimes !

Moins de deux ans après la création des services P&O régionaux, le directeur P&O estime nécessaire d'en revoir l'organisation interne.

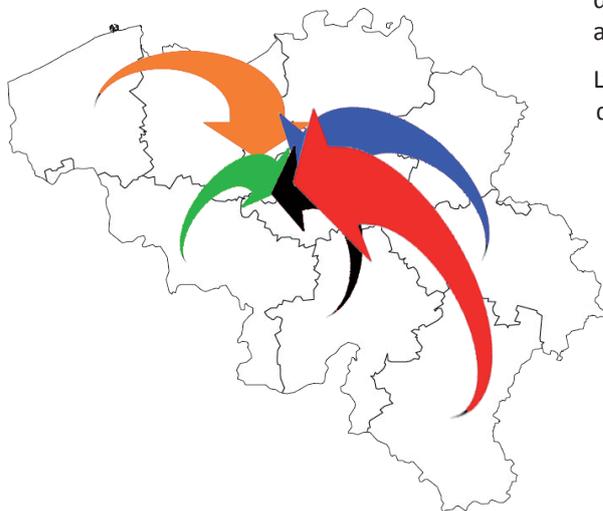
La création de P&O régionaux était-elle une manipulation pour attirer des agents lors du basculement 3, ou est-ce une simple erreur de vision stratégique ? À cette question, l'Autorité nous informe que, malgré des formations, les agents (la totalité) ne semblent pas convenir au profil de fonction. Les agents apprécieront !!! À l'UNSP, nous supposons que tout cela a été consigné dans les entretiens de fonctionnement.

P&O décide donc d'envoyer **tout le monde à Bruxelles manu militari** grâce à la **mutation d'office** !

L'UNSP maintient que des postes P&O régionaux ont toute leur utilité, comme correspondants, dans le cadre de la mise en œuvre de nouvelles méthodes de travail. Ils sont des relais pertinents.

L'UNSP ne comprend pas pourquoi ces agents — qui vont se voir attribuer une nouvelle fonction sur Bruxelles, et qui, d'après l'Autorité, bénéficieront du maximum de télétravail ou travail en bureau satellite — ne peuvent rester sur place... Quelle est la différence ?

P&O DÉCIDE DONC D'ENVOYER TOUT LE MONDE À BRUXELLES MANU MILITARI GRÂCE À LA MUTATION D'OFFICE !



L'Autorité n'a pu répondre à cette question. Et on devrait avoir confiance ?

L'UNSP s'est offusquée de l'usage irrespectueux et abusif de la mutation d'office. Les us et coutumes dans le département ont toujours privilégié une gestion humaine dans des situations de réorganisation, en offrant la possibilité aux agents de faire usage de la mutation ou de la mobilité vers une autre administration.

L'UNSP comprend les besoins légitimes d'organisation de l'employeur, de l'intérêt collectif et des missions de services publics. L'UNSP a toujours pris ses responsabilités en ce sens, mais est-il déraisonnable de solliciter une gestion humaine de la situation ? Hélas, pour notre management, toute seconde de négociation constitue une perte de temps. Vous avez dit humanité, respect ou motivation ?

Est-il donc impossible de concilier vie professionnelle et qualité de vie ?

CONCLUSION : SANS RÉACTION, VOUS POUVEZ OUBLIER VOS RÊVES DE MUTATION !

ET SI VOTRE SERVICE DÉMÉNAGE VERS UNE AUTRE RÉSIDENCE OU S'IL EST SUPPRIMÉ, SI LA CHARGE DE TRAVAIL DE VOTRE SERVICE DIMINUE, SI ON TRANSFÈRE CERTAINES COMPÉTENCES DE VOTRE SERVICE VERS D'AUTRES RÉSIDENCES, EH BIEN, DANS CES CAS, NOTRE DIRECTEUR P&O UTILISERA DORÉNAVANT LA « MUTATION D'OFFICE » POUR VOUS ENVOYER LÀ OÙ IL LE SOUHAITE !

QUI EST CONCERNÉ ? L'ENSEMBLE DU PERSONNEL !!!

Vous pensez être épargné ? Lisez ceci :

À LA PERCEPTION ET AU RECOUVREMENT (AGPR), ON NOUS PARLE DE SEULEMENT TROIS RÉSIDENCES PAR PROVINCE ! DE NOMBREUSES RÉSIDENCES SUPPRIMÉES DANS LES MOIS À VENIR !

LE DIRECTEUR P&O A AFFIRMÉ QUE SI P&O ÉTAIT LE PREMIER À UTILISER LA MUTATION D'OFFICE, LES AUTRES ADMINISTRATIONS ALLAIENT SUIVRE !

L'AUTORITÉ A SOUVENT AFFIRMÉ QU'ELLE SOUHAITAIT MAINTENIR UNE CERTAINE EXPÉRIENCE À BRUXELLES... AVEC LA SUPPRESSION DES RÈGLES D'ANCIENNETÉ, CELA VA CONDAMNER À PERPÉTUITÉ LES AGENTS ACTUELLEMENT À BRUXELLES !

SI L'AGPR QUITTE UNE RÉSIDENCE, IL EST QUASI-CERTAIN QUE CETTE RÉSIDENCE DISPARAÎTRA !

IL NOUS REVIENT QUE LE NOUVEL ADMINISTRATEUR DE LA DOUANE VEUT REGROUPEUR LES SERVICES UNIQUEMENT AUX POINTS D'ENTRÉES DE L'UNION EUROPÉENNE, CE QUI IMPLIQUE DES SUPPRESSIONS DE BUREAUX. MAIS CE N'EST PAS TOUT, IL VEUT AUSSI DÉPLACER D'AUTORITÉ LES AGENTS EN FONCTION DES BESOINS ET AFFIRME QU'UNE BONNE PARTIE DU TRAVAIL DES DOUANIERS PEUT ENCORE ÊTRE AUTOMATISÉE. NOUS ATTENDONS LA PREMIÈRE ENTREVUE AVEC LUI POUR CLARIFIER SA POSITION.

La mutation d'office, c'est la porte ouverte à tout ! Vous pouvez être transféré du jour au lendemain, n'importe où en Wallonie ou à Bruxelles ! Sans aucune mesure sociale, sans aucun recours possible !

Alors que les agents viennent de faire d'énormes efforts suite au basculement 3, c'est inacceptable !

Que penser si vous êtes actuellement en surnombre dans une résidence suite au basculement 3 ? La mutation d'office sera une opportunité pour l'Autorité de trahir sa parole et de supprimer ce surnombre.

Dans ces conditions, face à l'inertie et au manque de volonté,

entre autres du management P&O, de traiter les agents du SPF Finances comme des êtres humains et non des outils et de considérer les organisations syndicales comme des partenaires, **l'UNSP a dénoncé le protocole** signé concernant les mesures sociales du basculement 3. **Nous ne sommes plus en mesure de garantir la paix sociale dans le département.**

Nous devons tous réagir ! Nous devons mettre la pression sur le gouvernement pour qu'il retire son projet et sur nos managers pour qu'ils modifient le règlement organique !

Le front commun syndical du SPF Finances en est conscient. Des assemblées générales du personnel sont en cours d'organisation. Vous recevrez bientôt des informations à ce sujet.

**ON COMPTE SUR VOTRE PARTICIPATION À TOUS À CES A.G.
NOUS NE POUVONS PERDRE CE COMBAT ! LA VICTOIRE DÉPEND DE VOUS !**



FONCTIONS SUPÉRIEURES

RÉAGISSEZ !

2015 n'a pas fait exception à une mauvaise habitude : l'attitude de certains administrateurs et du service P&O en matière de fonctions supérieures fut très peu respectueuse du *middle management*. Très loin de décisions motivantes pour le développement personnel, et donc aussi de l'intérêt du département.

Le parcours du combattant pour obtenir les indemnités

Dans le département, il a toujours été coutume d'attribuer des fonctions supérieures lorsqu'une direction l'estimait nécessaire pour la continuité du service. Or, depuis plusieurs mois, l'Autorité rechigne à payer aux agents les fonctions supérieures dues, sans pour autant mettre les postes concernés en compétition.

Cette notion d'us et coutume a toute son importance, car de nombreux agents exercent actuellement des fonctions supérieures en pensant de bonne foi qu'ils percevront les indemnités prévues. Comment pourrait-il en être autrement lorsqu'une direction sollicite un agent pour exercer des fonctions supérieures ? Malheureusement, le service P&O, toujours plus près de « ses » sous que de son personnel, estime régulièrement – parfois même des années plus tard – que l'agent ne devrait pas y avoir droit et invoque pour se justifier des arguments fallacieux. Pourtant, le département aura été heureux qu'un agent prenne les responsabilités inhérentes à la fonction.

Honteux ! C'est une tromperie ! Vous avez dit respect ? Vous avez dit motivation ?

Des techniques irrespectueuses pour ne plus payer de fonctions supérieures

Le regroupement : il est également inadmissible que, dans le seul but d'éviter de payer des fonctions supérieures, l'Autorité regroupe des services sans la moindre concertation, avec bien évidemment comme conséquence un seul chef pour deux services.

Ne pas déclarer le poste vacant (voir ci-après) : pour P&O (bien aidé par certains administrateurs), il suffirait de ne pas déclarer le poste ouvert pour ne pas payer. Restons cohérent : s'il est inutile d'ouvrir le poste, il est tout aussi inutile d'y affecter un agent.

Dégrader la fonction de la classe A3 vers la classe A2 : en agissant de la sorte, il « suffit » d'attribuer le poste à un agent A2 en lui donnant les anciennes responsabilités de la fonction A3. Et, en conséquence, plus question pour un A3 de postuler. L'UNSP l'avait annoncé : la suppression des carrières spécifiques finances a pour but de moins rétribuer les agents.

L'UNSP défend une position constructive

Pour l'UNSP, le message est clair : les fonctions supérieures devraient être l'exception, puisque tous les emplois devraient être occupés par des titulaires. Si tel n'est pas le cas, P&O ne peut en faire supporter les conséquences aux agents.

Dans l'intervalle, pour les situations antérieures, notre but est de chercher une solution respectueuse des agents. Malheureusement, l'Autorité se montre particulièrement hermétique à nos demandes. Lorsque nous soumettons des cas concrets pour lesquels les indemnités devraient être versées, les responsables cherchent le moyen de ne pas payer, plutôt qu'un moyen permettant de résoudre le problème et de verser les indemnités. Les qualités d'imagination et la flexibilité qu'on exige des agents et des syndicats ne semblent pas être de mise à P&O !

Encore un dossier où le directeur P&O et son entourage direct cherchent à faire des économies injustes sur le dos du personnel.

Si on l'ajoute aux autres dossiers (billets bulk, frais de séjour, primes de chefs d'équipe...), la liste devient très longue, beaucoup trop longue !

Plus que jamais, le service d'encadrement P&O est tenu de respecter la législation à la lettre et ne peut pas agir à sa guise. Il est par ailleurs aussi tenu d'informer correctement les agents sur leurs droits.

DEPUIS DES MOIS, L'AUTORITÉ RECHIGNE À PAYER
LES FONCTIONS SUPÉRIEURES DUES AUX AGENTS !



NOTRE CONSEIL

À ceux qui jouent avec le feu en prenant tous ces postes sans indemnisation, nous disons : attention de ne pas vous brûler les doigts !

Si vous êtes sollicités pour exercer une fonction supérieure, demandez une confirmation écrite que vous remplissez les quatre conditions nécessaires (voir plus loin). Sinon, les indemnités vous passeront sous le nez !

En cas de doute, contactez votre organisation syndicale, car la chanson Merci Patron trouve ici tout son sens.

Info : quatre conditions pour bénéficier d'une fonction supérieure

Les fonctions supérieures sont régies par l'arrêté royal du 8 août 1983 relatif à l'exercice d'une fonction supérieure dans les administrations de l'État. Il prévoit quatre conditions :

- 1. Condition budgétaire de conformité au plan de personnel :** la fonction supérieure ne peut être exercée que pour une fonction prévue au plan de personnel et doit correspondre, pour l'agent qui l'occupe, au minimum à un grade plus avantageux pour les niveaux B, C et D ou à une classe plus élevée dans le niveau A. Sauf dans le cas prévu à l'article 6, § 6, une désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure en vue de pourvoir à un emploi définitivement vacant ne peut être faite qu'à la condition que la procédure d'attribution définitive de l'emploi soit engagée.
- 2. Condition de statut :** seuls les agents remplissant les conditions statutaires d'accès à l'emploi vacant peuvent être proposés pour l'exercice d'une fonction supérieure.
- 3. Condition d'opportunité :** la désignation à titre provisoire ne peut se faire que pour l'agent jugé le plus apte pour occuper la fonction ou dont la désignation entraîne le moins d'inconvénients pour le bon fonctionnement du service.
- 4. Condition d'urgence :** le bon fonctionnement de l'Administration doit être mis en péril par l'absence de la fonction pour justifier l'octroi d'une fonction supérieure. L'urgence à y pourvoir doit être établie :
 - dans un emploi momentanément non occupé, la désignation est d'une durée maximale de six mois pouvant être prolongée ; la durée de la prolongation est déterminée par les nécessités du service étant donné qu'après une période de six mois, l'accord de l'Inspection des finances porte sur une période indéterminée ;
 - dans un emploi définitivement vacant (suite par exemple à la mutation, à la promotion ou à l'admission à la retraite du titulaire), la désignation est d'une durée de six mois et peut être prolongée à trois reprises pour une période équivalente ; si au terme des deux ans, un nouveau titulaire n'a pu être désigné, la fonction supérieure peut être maintenue.

**DEMANDEZ UNE CONFIRMATION ÉCRITE
QUE VOUS REMPLISSEZ LES QUATRE CONDITIONS !**

Édition spéciale bureaux de l'U.F. Infos

Afin de faire le point avec le personnel sur de nombreux sujets d'actualités, l'UNSP a décidé de publier un numéro spécial bureaux de l'U.F. Infos. Il est accessible à l'ensemble des agents du SPF Finances.

Pour y accéder, rendez-vous sur notre site internet www.unsp-finances.be





En France aussi, les agents des Finances sont confrontés à de nombreuses réformes et connaissent de vraies régressions dans leurs conditions de vie au travail. Nous pouvons notamment citer une réorganisation administrative partout en France, des réformes dans tous les secteurs de la Fonction publique (l'éducation, la santé, le social, l'ONF, l'Onema, etc.), le projet de loi des finances qui valide une nouvelle année d'austérité et une nouvelle vague de suppressions d'emplois dans de nombreux secteurs, le projet de loi de financement de la sécurité sociale qui poursuit la lente dégradation de la protection sociale...

Nos collègues de SOLIDAIRES France ont décidé de réagir et ont organisé de nombreuses actions au cours du mois de janvier pour manifester contre ces réformes.

Le 6 janvier, des agents ont manifesté spontanément à Metz contre la suppression de 59 emplois sur un peu plus de 1300, avec pour conséquence la fermeture de plusieurs services au 1^{er} janvier : 6 services sur 45 dans la région ont tiré le rideau. La direction a annoncé que de nouvelles suppressions pourraient être envisagées au cours de l'année.

De même, les organisations syndicales ont refusé de siéger à un conseil à Châteaulin, où la suppression de 33 emplois avait été décidée par Bercy, siège de leur direction générale. « *Pour discuter de quoi ? De l'emplacement des emplois supprimés ? Mais TOUS les services sont en manque d'effectif, tous les services sont dans un état de souffrance qui s'accroît chaque jour davantage.* » Les organisations refusent de rentrer dans ce jeu et de cautionner les décisions de la direction.

Des actions semblables ont eu lieu à divers endroits de France au cours du mois de janvier. Les organisations syndicales ont envahi les salles de conseil et remis une lettre ouverte aux ministres, distribué des tracts à la population et à la presse, et refusé de siéger, afin de dénoncer la politique actuelle.

En Alsace, suite à un rassemblement des agents, le responsable local n'a pu qu'indiquer *qu'il comprenait leurs inquiétudes et qu'il s'engageait à faire tout pour diminuer la souffrance des agents, mais que ses moyens étaient limités et que les suppressions d'effectifs risquaient de continuer dans les années à venir.*

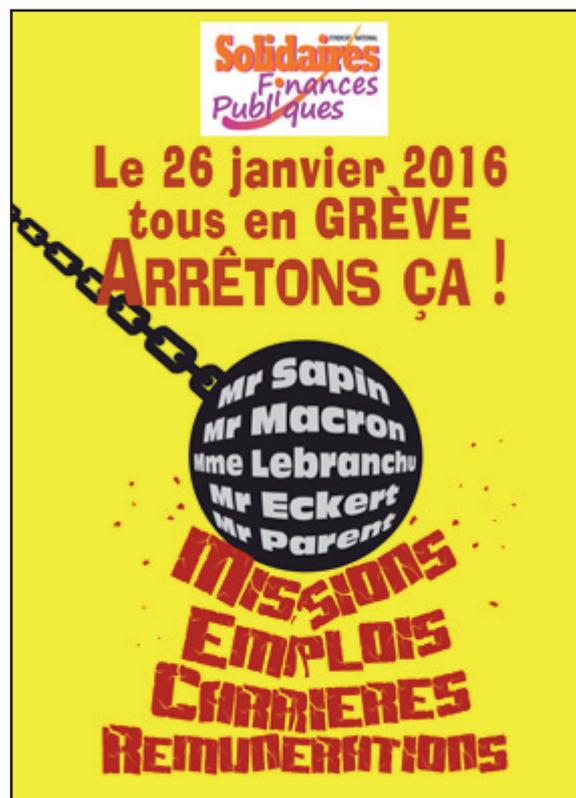
Des négociations salariales dans la Fonction publique, attendues depuis très longtemps, vont avoir lieu en février 2016, alors que le point d'indice est gelé depuis le mois de juillet 2010 !

SOLIDAIRES souhaite utiliser ce rendez-vous d'abord pour réclamer le rattrapage des pertes subies depuis de trop nombreuses années et ainsi pouvoir rehausser notamment les bas salaires qui sont le lot d'un grand nombre d'agents.

À quelques mois des élections présidentielles, c'est l'occasion pour nos collègues français d'exiger une véritable revalorisation qui soit à la hauteur de leurs revendications.

C'est pour toutes ces raisons que SOLIDAIRES, avec la CGT et FO, appelle les agents à se mobiliser en ce début d'année 2016 pour de meilleurs salaires, de véritables emplois permettant d'assurer les missions de service public et pour une Fonction publique de proximité, revendications largement partagées par l'UNSP pour les agents du SPF Finances en Belgique.

SOLIDAIRES souhaite faire de cette journée de grève du 26 janvier une double opération : le matin, une mobilisation dans chaque secteur pour exprimer leur colère et leurs revendications spécifiques, et l'après-midi, un rassemblement commun pour affirmer leur attachement à la Fonction publique !





Le 11 janvier, nous étions conviés à un comité de concertation de base ayant pour objet **LA FERMETURE DU BÂTIMENT DE LA RUE DES PALAIS À BRUXELLES** en juillet prochain et le transfert des services, essentiellement vers Finto.

Pour faire passer la nouvelle, l'Autorité a avancé différents arguments que nous pouvons rejeter :

– Avantages pour les agents ?

Finto serait plus accessible (métro, parking). OK, il y a plus de places de parking à Finto, mais qui vient travailler en voiture à Bruxelles ? Quant aux transports en commun, le tram s'arrête en face du bâtiment de la Rue de Palais, et pour de nombreux navetteurs, il est bien plus pratique que le métro.

Finto présenterait un environnement de travail plus agréable. En voilà une nouvelle ! Finto, ce sont de grands plateaux, certes modernes, mais bruyants et impersonnels, alors que Rue des Palais, ce sont des bureaux à taille humaine. De nombreuses études critiquent les *open spaces*, mais l'Autorité avance aveuglément.

– Avantages pour les contribuables

Tous les services seront accessibles dans le même immeuble. Par conséquent, cela implique que les contribuables ne seront plus renvoyés d'un bâtiment à l'autre. OK, c'est vrai, les contribuables n'auront plus qu'une seule adresse de référence. MAIS, car il y a un énorme MAIS : l'accueil et le front office de Finto sont déjà complètement débordés, les files sont souvent très longues, et pas seulement en période de rentrée des déclarations fiscales. Encore le 4 janvier dernier, les citoyens faisaient la file jusque dans le métro. Quelle image de marque déplorable !!!

L'Autorité le concède : la capacité d'accueil de Finto est déjà atteinte. Il n'est pas possible d'accueillir plus de monde.

Et là, bien sûr, la question qui fâche : que va-t-on faire lors de la période de rentrée des déclarations ?

L'Autorité avait déjà sa réponse : pour 2016, la rue des Palais sera encore ouverte, et, pour la suite, il est prévu de collaborer avec la commune de Schaerbeek pour organiser des séances dans les bâtiments de la commune afin de réduire le nombre de visiteurs à Finto.

C'est bien beau, mais, en réalité, aucune négociation n'a encore été menée. Encore une fois, on improvise... Pire, il nous est revenu que la commune de Schaerbeek n'a nullement l'intention de mettre des salles à disposition et d'organiser l'accueil, c'est-à-dire de pallier les carences du SPF Finances !

Lorsque nous l'avons répété aux responsables... ils sont restés sans voix, puis ont affirmé que, dans ce cas, on rouvrirait la Rue des Palais... puisqu'on loue ce bâtiment jusqu'en 2025 !!!

Chers amis, nous avons un conseil à vous donner : ne gérez jamais votre patrimoine comme le fait notre département ! Ce serait la faillite assurée !

Un point positif pour terminer : les agents auront bien droit à un abonnement STIB si cela se justifie. **Un droit sauvé grâce à la pétition lancée il y a quelques mois par l'UNSP.**



Et, pendant ce temps :

À **LA LOUVIÈRE**, après des interventions répétées de l'UNSP, l'entretien du chauffage a été réalisé, l'ascenseur est réparé, et la cafétéria est à nouveau accessible aux fonctionnaires. Mais, dans ce bâtiment, les problèmes de sécurisation ne sont toujours pas résolus : depuis deux ans, l'ICT aurait dû sécuriser les portes extérieures, et il n'y a personne à l'accueil.

À **JAMBES**, le bâtiment abritant le centre de scanning et la recherche

locale de Namur connaît des problèmes similaires. Il a beau être récent, aucun numéro d'appel d'urgence n'est affiché dans le bâtiment, pas même dans le sas d'entrée dans lequel un agent de la recherche locale s'est déjà retrouvé enfermé. Par ailleurs, les portes de ce sas s'ouvrent actuellement par la simple action du vent. Dans le *Compactus*, local renfermant les archives des déclarations fiscales papier, aucun détecteur d'incendie ou lampe de sécurité n'est installé, aucun pictogramme n'est visible, et aucun système n'empêche les cloisons de se refermer sur un agent consultant ces

archives. On note également qu'aucune porte RF ni extincteur n'équipent le local *data* du premier étage... Enfin, les agents qui y travaillent nous ont informés que la centrale d'alarme n'est pas reliée aux services de secours. En cas d'activation, sa seule action est de déclencher un avertissement sonore !

Stop ! La sécurité des agents n'a pas de prix !



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.

Votre Ronchon de service a répondu à une interview... à la mode de FinInfo !

Quelle image avais-tu du SPF Finances avant d'y travailler ?

Je voyais un peu le SPF Finances comme l'arche de Noé, version Titanic. Un vieux bazar archaïque à la dérive rempli d'espèces en voie de disparition. Rempli de bons à rien. On a tous le sketch de Coluche en tête : *ils nous ont donné du travail comme pour 4. Heureusement, on était 8...* Malheureusement, oui, les clichés répandus par la presse avaient fait effet.

Quelle image en as-tu à présent ?

Finalement, les agents qui y bossent sont de bonne volonté. Ils font ce qu'ils peuvent avec les moyens dont ils disposent, il faut bien le reconnaître. Mais tout est sous contrôle... informatique. On suit bêtement et fidèlement l'itinéraire du GPS de la *centrale*. Jusqu'à l'iceberg. Et plus je lis les grands projets des gens plus malins qui nous dirigent, plus je vois qu'il ne faut pas espérer de revirement de dernière minute. On va encore en compléter, des rapports et des fiches statistiques inutiles.

Comment vois-tu ton avenir dans 5 ans ?

Sincèrement, j'espère gagner à l'*Euromillions*.

Dans le cas contraire, dans 5 ans, je serai toujours assis au même bureau qu'aujourd'hui, pour peu évidemment que je ne me fasse pas muter d'office. Sacré directeur P&O. Enfin, *sacré*, c'est pour rester poli...

Avant, en réussissant des examens, il y avait moyen de progresser dans sa carrière. Aujourd'hui, pour grimper, il faut des évaluations « excellent ». Et elles ne courent pas les bureaux. En tout cas, dans les services extérieurs. On a les statistiques pour les services centraux ? Bref, chez nous, les chefs de service doivent justifier de manière surréaliste à leur hiérarchie l'attribution d'une mention « excellent ». Alors, tout le monde a « satisfaisant, bien, répond aux attentes, bon soldat, gentil chien-chien ». J'ai des amis dans le privé – parce que oui, j'ai malgré tout des amis, même si je râle tout le temps –, quand ils atteignent leurs objectifs, ils ont droit à des primes, des bonus, des promotions. Mais j'imagine qu'ils ont des objectifs extraordinaires à atteindre. Vu que nous, on a juste droit à une tape dans le dos et à *retourne terminer ce que tu étais en train de faire*.

Quel est le grand avantage de notre organisation ?

Ce n'est pas si mal payé, même si on s'est fait salement avoir sur les formations certifiées. Puis la nourriture au mess n'est pas chère, et la plupart des bâtiments sont chauffés et climatisés. Enfin, quand la chaudière accepte de ne pas tomber en panne en plein froid sibérien. Sinon, ne soyons pas de mauvaise foi, l'horaire variable et le télétravail constituent un vrai plus dans les possibilités d'équilibrer vie privée et vie professionnelle.

Qu'est-ce qui fonctionne moins bien ou pas du tout ?

La formation est un désastre. Les douaniers sont amenés à aller sur le terrain après seulement une ou deux séances d'entraînement au tir et avec un matériel insuffisant. On demande aux agents d'être de plus en plus polyvalents face à des avocats et comptables de plus en plus spécialisés et des lois fiscales de plus en plus complexes. Ils consacrent plus de temps à compléter des rapports et des statistiques qu'à faire leur métier, ils sont de moins en moins nombreux sur le terrain, la charge de travail augmente sans cesse. Immanquablement, la qualité du travail fourni s'en ressent, le stress augmente, nous sommes bombardés de discours expliquant que nos responsables en ont bien pris conscience, mais rien ne bouge sur le terrain, nos dirigeants sont dans leur Tour d'ivoire, ils ne se rendent compte de rien, puis il faut rester motivé et souriant, même si pendant ce temps, on nous sucre les formations certifiées et les indemnités, on désintègre notre statut, on tranche dans nos pensions, on réduit les possibilités de travail à temps partiel, on nous menace de nous muter d'office. Le challenge, c'est d'arriver à garder le moral dans toute cette galère.

Et tes arguments pour attirer un nouveau collègue ?

Je ne ferai probablement jamais ça à un ami ou à un membre de ma famille. En tout cas, pas si je veux qu'on reste en bons termes. Maintenant, il ne faut pas exagérer. C'est toujours mieux que de travailler dans un abattoir à répéter 3.456 fois le même geste dans la journée, comme couper des pieds de cochons au sécateur. Surtout si vous êtes végétarien.

