

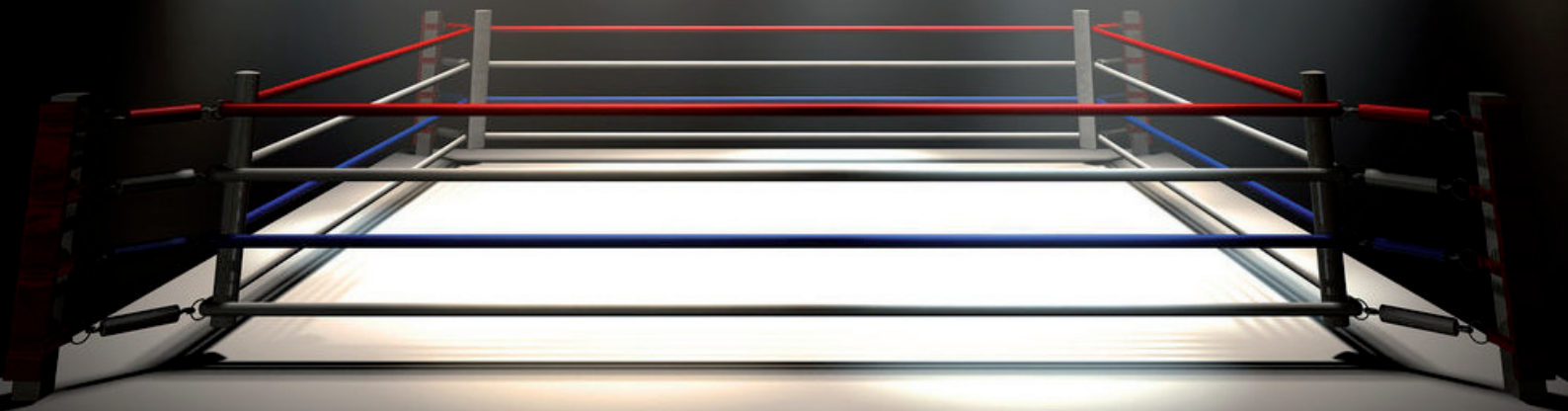
U.F. INFOS

Votre mensuel du syndicat **UNSP** Secteur Finances

JANVIER 2016
ÉDITION SPÉCIALE BUREAUX



**UN COMBAT PERMANENT
POUR LA DÉFENSE
DU SPF FINANCES
ET DE SES AGENTS**



SOMMAIRE

4 CONTRACTUELS
ATTENTION DANGER !



MESURE DE LA
CHARGE DE TRAVAIL

5

6 FONCTIONS SUPÉRIEURES
RÉAGISSEZ !

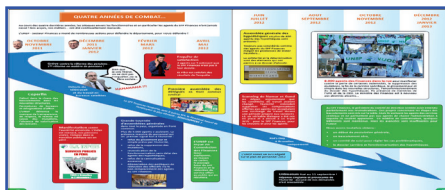


DOSSIER
HORAIRE VARIABLE

8

10 DES NOUVELLES DE
VOTRE ADMINISTRATION

P&O	10
Documentation patrimoniale	11
Douanes & Accises	12
Fiscalité	14
Perception et Recouvrement	15



QUATRE ANNÉES
DE COMBAT

16

24 PAS DE CADEAU SOUS
LE SAPIN POUR LES
FONCTIONNAIRES



**UNION NATIONALE
DES SERVICES PUBLICS**
Sector 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

Philippe Dumont – Nathalie Lekeux
Jean-Sébastien Noville – Myriam Tomiello
Cathy Verschraegen – Emmanuel Zamariola

Crédits photographiques

www.epictura.fr



L'édito

Pas de tabou, mais la nécessité de valoriser le travail dans un respect mutuel

L'UNSP, par cette édition spéciale bureaux, tenait à vous présenter ses meilleurs vœux pour l'année nouvelle. Des vœux de santé, d'épanouissement familial et professionnel.

Force est de constater que 2016 commence sous les mêmes auspices que 2015, avec une cristallisation des débats et un acharnement à l'encontre de la mobilisation syndicale. Une mobilisation qui se voulait pourtant constructive, contrairement aux affirmations, puisqu'elle proposait des alternatives sociétales et économiques. Nulle question pour l'UNSP de souhaiter la chute d'un gouvernement, mais bien l'ouverture de réelles négociations pour éviter des mesures désastreuses pour le personnel, le département et surtout le service aux citoyens. Hélas, le débat est inexistant. Les dogmes idéologiques régulièrement reprochés au monde syndical sont souvent adoptés par nos gouvernements, qui imposent leurs mesures. Des mesures annoncées dans l'intérêt collectif, mais elles sont dans les faits toujours dictées par des volontés d'économies et de moins de Fonction publique.

La schizophrénie s'installe-t-elle chez nos concitoyens ? Parfois chez nos propres collègues ?

La modernisation du département a toujours été bien accueillie par l'UNSP. Nous en voulons pour preuve les propositions acceptées par l'Autorité ces dernières années, ou encore les protocoles signés avec l'Autorité qui, parfois, ne s'en souvient même plus ! Par contre, nous n'accepterons jamais les attaques à l'égard de notre statut et de nos acquis, la diminution du service au public et le manque d'intérêt accordé à un département comme le SPF Finances. Et que dire lorsque ces attaques s'appuient sur des mensonges et des clichés à l'égard de notre SPF, qui a déjà énormément changé ?

La flexibilité, le télétravail, le travail en bureau satellite, les évaluations calquées sur celles du privé, la fin de la nomination à vie... n'ont-ils pas été mis en place dans notre département ? Sans oublier l'hémorragie linéaire du personnel (plus de 20 %), qui, heureusement, a pu être stoppée (momentanément ?), tant nous avons pu, grâce à votre aide, démontrer les risques de ne plus pouvoir assurer nos missions journalières.

Des mesures contraignantes que pourtant tout un chacun

remet en cause lorsqu'il est concerné. Des régressions toujours imputées à autrui. Tantôt l'Europe, tantôt le gouvernement, tantôt le patron. Et le pire, c'est que le discours – omniprésent – à l'encontre des organisations syndicales trouve parfois écho auprès de citoyens et de collègues qui prennent fait et cause pour les clichés véhiculés ou pour des situations exceptionnelles et en font une généralité.

Ne tombons pas dans le piège schizophrénique tendu. Le personnel participe aux efforts de modernisation, l'UNSP continuera à proposer des alternatives et à défendre les valeurs qui sont siennes : oui, nous parlerons toujours de Richesses humaines, plutôt que de Ressources humaines. Le travailleur au centre des intérêts pour un pacte gagnant ou, comme le titrait un journal : *S'amuser en travaillant. La clé du succès ?* Notre management aura-t-il cette audace ?

Dans un avenir très proche, Coperfin prendra fin, et un autre chantier verra le jour : reconstruire la confiance nécessaire à la motivation. Car, trop souvent, notre management utilise le bâton plutôt que la carotte.

Un autre chantier sera celui de la charge psychosociale dans notre département suite à toutes ces réformes et diminutions de personnel. *Stress, épuisement et absentéisme en nette hausse chez X.* Nous devons tout mettre en œuvre pour que ce titre de journal concernant une grande banque en restructuration ne puisse jamais s'appliquer à notre département.

Et enfin, dernier point, mais pas le moindre, l'année 2016 devra rendre ses lettres de noblesses à notre département. Le mot *fiscalité* est sorti de notre jargon au profit de *gestion*, de *compliance*. La lutte contre la fraude fiscale est négligée. La formation est inexistante, la confiance dans le travail de terrain des agents s'efface au profit de la robotisation. À ce rythme, la nouvelle génération de fiscalistes ne saura même plus de quoi nous parlons. Ce jour-là, le gouvernement dira que nous sommes devenus inefficaces et inutiles. Mais qui payera notre sécu, nos écoles, nos pensions, etc. ?

La reconstruction de l'ossature d'un nouveau SPF Finances se termine, il est temps d'investir dans le personnel. Ensemble, nous y arriverons.



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.

Sans aucune évaluation négative, sans aucune faute grave, l'Autorité licencie un agent contractuel !

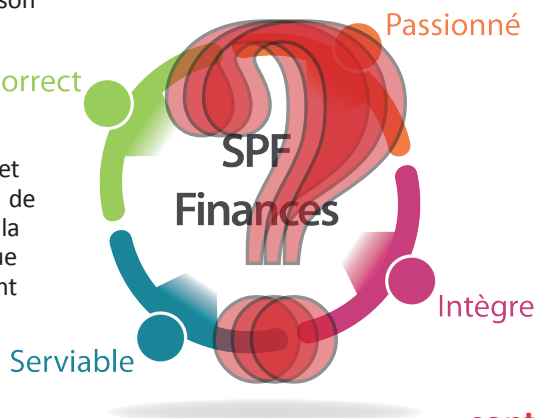
Mais que s'est-il passé ?

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.

Car c'est la forme qui est détestable et certainement en phase avec nos politiciens qui estiment que l'on ne licencie pas assez.



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 !

L'UNSP met actuellement tout en œuvre pour réclamer justice.

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

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 directeur P&O.

Nous profitons également de cette occasion pour remettre les choses au point : l'Autorité a souvent accusé les organisations syndicales représentatives d'être responsables des attaques à l'égard des contractuels. C'est inacceptable et fort peu courageux. Si l'UNSP a toujours prôné un emploi statutaire pour chacun et met tout en œuvre pour faire respecter le statut, elle s'est également battue pour les agents contractuels, par exemple pour le basculement 3, où nous avons obtenu l'application pour les agents contractuels des mêmes règles que pour les agents statutaires, alors que l'Autorité souhaitait pouvoir placer ces agents à sa guise.

Si l'Autorité souhaite opposer agents statutaires et contractuels, nous ne pouvons l'en empêcher, mais ce ne sera jamais notre cas. Diviser est l'apanage d'une certaine frange de l'Autorité, pas des syndicats !

Mesure de la charge de travail

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

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.

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

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.

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 !

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 ?**

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 !**



Rejoignez-nous sur Facebook



L'UNSP – Secteur Finances a créé une page sur le réseau social Facebook : UNSP Finances.

Rejoignez-nous pour rester informés des actualités syndicales. N'hésitez pas à inviter vos collègues à aimer notre page, ainsi que celle de l'UNSP.

HORAIRE VARIABLE



Encore et toujours la nécessité de rappeler quelques principes de base

Deux ans après le lancement de la réforme de l'horaire variable et au vu des problèmes encore rencontrés actuellement, il nous semble important de rappeler les principes de base de l'horaire variable au SPF Finances.

Pour plus de détails, consultez la brochure *Horaire variable* éditée par l'UNSP – Secteur Finances et disponible sur notre site internet sous l'onglet *Publications*.

Changement de régime

Il est autorisé de changer de régime le premier de chaque mois. Un agent ne pourra passer au régime 2 que si son solde d'heures prestées n'est pas négatif. Tout solde positif sera perdu.



Prestation maximale

L'agent peut travailler au maximum :

- 11 h par jour (5 h 30 pour un demi-jour de travail)
- 50 h par semaine

Heures d'ouverture du bureau

Quel que soit le régime choisi par les agents d'un service, la prestation de service doit être garantie pendant les heures normales d'ouverture. Le chef de service peut, si nécessaire, instaurer un tour de rôle pour garantir celle-ci.



Aucune influence sur l'évaluation

Le choix du régime ne peut avoir aucune influence sur l'évaluation de l'agent.

BONUS

3 h 48 de bonus le premier jour de travail de l'année civile

le premier jour de travail de l'année civile, les membres du personnel soumis à l'horaire variable (systèmes 1 et 2) qui travaillent normalement le matin bénéficient de 3 h 48 de bonus l'après-midi. Ce bonus ne peut être reporté (sauf pour les agents qui doivent travailler toute la journée). Le bonus n'est pas d'application pour les membres du personnel qui ne sont pas soumis à l'horaire variable (par exemple ceux qui travaillent en shifts).

Jour de compensation pour horaire variable

Suite à la perte de différents avantages, un jour de compensation a été accordé annuellement aux agents concernés par la réforme de l'horaire variable. Attention : ce jour n'est pas reportable et doit être pris dans l'année. Nous vous conseillons de le prendre en priorité.



DANS LE RÉGIME 2, PERSONNE NE PEUT OBLIGER UN AGENT À POINTER !

PHILOSOPHIE DU RÉGIME 2 : PAS DE CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL, MAIS BIEN CONTRÔLE DES OBJECTIFS FIXÉS.

DANS LE RÉGIME 2, IL EST POSSIBLE DE TRAVAILLER QUELQUES HEURES AU BUREAU ET DE TERMINER SON TRAVAIL DANS LE TRAIN OU À DOMICILE.

UN RESPONSABLE NE PEUT FIXER UNE LIMITE MAXIMALE D'AV, NI INTERDIRE D'INTRODUIRE UNE DEMANDE D'AV.

ON NE PEUT LIER LE CHOIX DU RÉGIME AVEC L'ÉVALUATION.

LE RÉGIME 1

Principes :

- Accessible aux agents de niveaux D, C et B et de classes A1 et A2.
- Enregistrement du temps de travail.
- L'agent doit répartir son temps de travail entre 7 h et 19 h, mais sa présence est obligatoire durant les plages fixes, à savoir de 9 h 30 à 11 h 45 et de 14 h à 15 h 30.
- La pause de midi doit être prise entre 11 h 45 et 14 h. Elle doit être au minimum de 30 minutes.
- La journée de télétravail ou de travail en bureau satellite est considérée comme une journée de 7 h 36 (3 h 48 pour une demi-journée). Les heures supplémentaires ne peuvent être comptabilisées. C'est également le cas pour les journées de formation.
- Lorsque vous travaillez avant ou après la journée de travail, ces heures peuvent être comptabilisées (après approbation du chef fonctionnel). Dans ce cas, le forfait de 7 h 36 qui est en principe appliqué pour une journée de travail en bureau satellite ou de télétravail n'est pas appliqué.
- Prestation moyenne : 38 h par semaine sur une période de référence de 4 mois (pour un temps plein). Cette moyenne est adaptée proportionnellement pour les agents à temps partiel.
- Aux 30 avril, 31 août et 31 décembre, l'agent ne peut dépasser 12 heures de solde positif ou négatif.
- Au cours de chaque période de référence de 4 mois, un agent peut prendre un maximum de 6 jours de récupération pour un agent à temps plein (à proratiser en cas de temps partiel). Attention : c'est le régime de travail en vigueur le premier jour du mois en cours qui détermine le nombre de jours de congé de récupération accordés.

UN AGENT EST LIBRE DE CHOISIR LE RÉGIME 1 OU RÉGIME 2.

LE RÉGIME 2

Principes :

- Accessible à TOUS, à l'exception des agents auxquels un horaire particulier s'applique en raison de leur fonction (shift, personnel auxiliaire, services continus, services de sécurité, travail de nuit et de week-end...).
- On ne peut pas refuser ce régime à un agent (sauf si son solde d'heures est négatif).
- Pas d'enregistrement du temps de travail. Personne ne peut vous obliger à pointer !
- Prestations à fixer librement entre 7 et 19 h. Un agent peut travailler quelques heures au bureau et compléter sa journée en travaillant, par exemple, dans le train ou à son domicile.
- L'agent doit cependant effectuer des prestations de 38 heures par semaine en moyenne, mais le temps de travail ne sera pas contrôlé. Par contre, le chef fonctionnel vérifiera si le travail de l'agent est terminé, donc si les objectifs fixés dans le cadre de l'évaluation sont atteints (c'est pourquoi nous vous conseillons d'être très attentifs lors de la fixation de ces objectifs).
- Il n'y a pas de récupération, mais il est possible de s'absenter (AV = absences horaire variable) avec l'accord du chef de service.
- Cet accord sera conditionné au respect des objectifs de l'agent dans le cadre de l'évaluation et n'est pas lié au temps de travail presté, contrairement au congé de récupération dans le régime 1.
- Un AV d'un demi-jour doit être demandé pour toute arrivée après 11 h 45 et tout départ avant 14 h.
- Les retards de transport en commun ne sont pas pris en compte dans ce régime.

Conclusion

La réforme de l'horaire variable fut une véritable révolution au sein du SPF Finances. Il est normal que cette réforme ait connu des maladies de jeunesse.

Mais, après 2 ans, tous les problèmes, les incompréhensions, les mauvaises applications auraient dû être résolus. Nous en sommes loin. Chaque fois qu'un adhérent nous a interpellés en la matière, nous sommes intervenus.

D'ailleurs, une fois n'est pas coutume, P&O porte ce dossier et tente d'intervenir là où le bât blesse, là où peu d'agents optent pour le régime 2, là où des AV sont refusés...

Malheureusement, ils ne peuvent agir lorsqu'il n'y a aucune trace écrite (lorsque, par exemple, les agents ne demandent pas d'AV, car leur chef le leur interdit).

Si vous êtes dans le cas, vous n'avez d'autre choix que d'introduire vos demandes dans le système. Votre chef pourra les refuser, mais il devra se justifier.

Bien sûr, cette justification peut être légitime, mais si ce n'est pas le cas, une intervention sera alors possible...

VOUS RENCONTREZ DES DIFFICULTÉS AVEC L'APPLICATION DE L'HORAIRE VARIABLE, N'HÉSITEZ PAS À PRENDRE CONTACT AVEC VOTRE DÉLÉGUÉ.



Des nouvelles de votre administration...

P&O

SUPPRESSION DES P&O RÉGIONAUX

Mauvaise nouvelle pour certains agents de P&O : la fin des postes P&O régionaux est prévue pour mars 2016 – des postes pour lesquels l'UNSP s'était battue lors de la réforme COPERFIN – et le retour des agents concernés vers Bruxelles !

Cette rumeur nous étant parvenue, l'UNSP a interpellé le directeur P&O. Il nous a répondu que la rumeur vient de la concertation avec la hiérarchie interne et a précisé que ce sera négocié en janvier.

L'UNSP comprend la nécessité d'une concertation interne, mais demande que le décalage entre l'annonce aux directions et les discussions avec les organisations syndicales ne soit pas trop grand.

Nous ne pouvons accepter la communication directe aux agents d'un projet non avalisé qui crée la panique !

De plus, nous n'avons pas connaissance des modalités, mais attirons l'attention sur l'intérêt des P&O régionaux. Le support au manager commençait à porter ses fruits.

Nous rappelons que, comme dans toutes les administrations, suite au basculement, il est primordial de former ces agents dans leurs nouvelles fonctions, parfois dans leur nouveau métier. Le manque de formations incombe à l'Autorité. Il est trop facile de critiquer les agents sans leur avoir donné les outils nécessaires pour réaliser leurs missions !

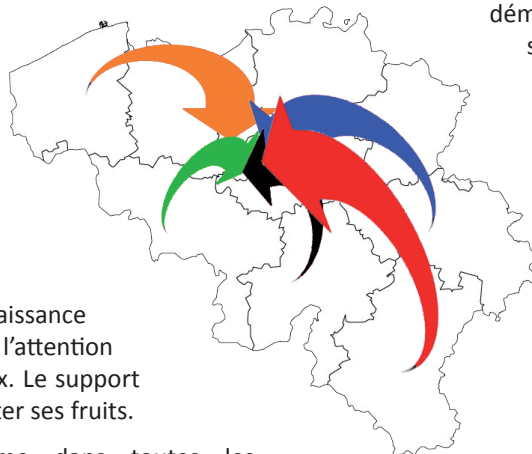
Seraient concernés par cette mesure : 63 agents au total, dont 1 personne à Arlon, 1 à Eupen, 9 à Liège, 9 à Mons et 3 à Namur.

Supprimer ces postes et envoyer les agents à Bruxelles reviendrait à avoir menti aux agents ! Certains ont choisi ces postes en fonction du job et de sa localisation. Ils ont déjà pris toutes leurs dispositions en fonction du poste obtenu, et ce changement bouleverse

toute leur vie. Imaginez les agents qui ont opté pour les postes de Mons ou d'Arlon, qui les ont obtenus, ont adapté leur vie en conséquence et sont envoyés d'autorité à Bruxelles... Encore et toujours un manque de respect du personnel !

Modifier la donne après un peu plus d'une année seulement démontre soit un manque de vision du directeur P&O soit une malhonnêteté lors de la négociation.

Dans les deux cas, c'est inadmissible ! En subira-t-il les conséquences ? Cela sera-t-il repris dans son évaluation ? Rien n'est moins sûr... Par contre, les conséquences désastreuses pour les agents, elles, sont certaines.



Pourquoi supprimer les postes P&O régionaux ? Ils ont un grand intérêt, tant pour le département que pour le personnel !

Cette suppression revient à avoir menti aux agents concernés ! Ces derniers paient très cher le choix qu'ils ont fait de bonne foi lors du basculement.

Décidément, le sort du personnel n'a que peu d'importance aux yeux de certains responsables !

L'UNSP reste convaincue de l'utilité de pôles P&O décentralisés. Un contact rapide, personnalisé est parfois plus efficace pour améliorer la communication stratégique, voire décisionnelle. Les agents P&O régionaux doivent être vus comme un support direct aux responsables régionaux. La professionnalisation, OUI, la déshumanisation NON !

Si votre service déménage vers une autre résidence ou s'il est supprimé, si la charge de travail de votre service diminue ou si on transfère certaines compétences de votre service vers d'autres résidences, eh bien, dans ces cas de figure, notre directeur P&O utilisera dorénavant la « mutation d'office » (article 50 du règlement organique) pour vous envoyer là où il le souhaite !

C'est ni plus ni moins que LA MISE A MORT DE LA MUTATION ET DE LA MOBILITÉ VERS UNE AUTRE ADMINISTRATION. QUI EST CONCERNÉ ? L'ENSEMBLE DU PERSONNEL !!!

Pour plus d'infos, consultez également la dernière page de cet UF Infos.

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 !

Non seulement les receveurs de la Sécurité juridique sont passés de l'échelle A3 à A2, mais, en décembre, l'Autorité nous a soumis un projet de réforme concernant les rétributions, notamment celles reçues lors des recherches faites pour le compte des notaires. La réforme vise à verser ces sommes au Trésor plutôt qu'aux agents effectuant ce travail depuis des dizaines d'années.

Si nous pouvons accepter que le système nécessitait une modernisation, nous ne pouvons admettre qu'une fois de plus, cela se fasse sur le dos des agents. Ce projet constitue une énième source de démotivation pour ces agents saturés.

Dans ces conditions, l'UNSP a demandé au président du Comité de direction d'au moins faire en sorte que ces sommes soient intégralement affectées au bien-être des agents concernés.

Dès lors, un groupe de travail a été organisé le 15 décembre. Mais le jour même, un délégué nous informait qu'une instruction venait d'être publiée, officialisant la fin des 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



ALERTE DE NIVEAU 4... DEPUIS DES ANNÉES !

Ou quand le management pense être à la tête d'un destroyer, alors qu'en réalité, nos agents de terrain disposent à peine d'un frêle esquif, au mieux un rafiot...

Ces dernières semaines, en cette période trouble où le terrorisme menace notre pays, notre attention s'est tout particulièrement portée sur la situation des douaniers.

La douane a également un rôle à jouer dans la lutte contre le terrorisme. Nous allons armer les douaniers plus lourdement. Voici les déclarations du ministre suite au relèvement de la menace terroriste.

Bien loin de sa déclaration de politique générale où il réduisait le rôle des douaniers à celui de *facilitateurs de commerce* !

Car il faut bien l'avouer, depuis des années, l'administrateur général de la Douane n'a plus qu'un objectif : faciliter le commerce, c'est-à-dire principalement favoriser envers et contre tout la position commerciale du port d'Anvers, au mépris des contrôles pourtant indispensables pour protéger la population de nombreux dangers (trafic de drogue, terrorisme, contrefaçons...).

Et, malgré le premier relèvement du niveau d'alerte en janvier 2015 et les demandes successives de l'UNSP de prendre toutes les mesures en vue d'augmenter les contrôles, la sécurité et la formation des agents, la situation de l'administration des Douanes et Accises ne s'est guère améliorée. À cela s'ajoutent le basculement et la réorganisation des services.

Gouverner, c'est prévoir ! Si l'Administration a voulu se doter de managers, c'est, nous le supposons, dans le but d'amener les différents services et agents à atteindre des niveaux de performances et d'organisation supérieurs à ceux du passé. Objectif loin d'être atteint !

Pire, l'Administration fait encore et toujours des économies aveugles, mettant ainsi en péril la sécurité du personnel : sprays antiagressions inopérants, diminution de la quantité de poudre dans les balles, manque de formations en matière sécuritaire...

En juin 2015, nous avons signalé par courrier à l'Autorité qu'il fallait porter une attention particulière à la formation des agents (notamment dans le cadre du basculement) et que, suite à diverses mesures de réductions budgétaires, une série de formations n'étaient plus dispensées.

Un agent moins bien formé et mal équipé est un agent moins performant et surtout, c'est un agent plus exposé aux risques.

Certes, les douaniers, tout comme les autres agents du SPF Finances, mettront toujours un point d'honneur à remplir des missions d'intérêt public et sont même depuis de nombreuses années demandeurs d'un renforcement des contrôles sur la route. Ces missions doivent faire partie intégrante du *core business* de l'administration des Douanes et Accises !

Participer à de telles missions : OK, mais il convient alors de former et d'équiper de manière plus adéquate les agents de terrain. Cet équipement garantira le minimum de sécurité qu'un agent est en droit de recevoir pour effectuer ses tâches. Parallèlement, la reprise dans les meilleurs délais de l'organisation de toutes les

formations qui font défaut aux agents sur le terrain renforcera leurs compétences et leur professionnalisme. Nous avons donc immédiatement interpellé le ministre (notre courrier est disponible sur notre site internet).

Mais, bien sûr, comme de coutume, le ministre est plus rapide pour parler à la presse que pour nous répondre et surtout pour prendre en considération les demandes urgentes et légitimes des agents du SPF Finances, SON personnel.

Nous avons toutefois reçu quelques informations lors du dernier CIC, où l'administrateur général de la Douane était présent. Première constatation : cet administrateur semble totalement coupé des réalités de terrain de son administration et ignore les manquements dont souffre celle-ci, notamment en matière sécuritaire (armement...) : il pense diriger un destroyer alors que la Douane ressemble plus à un radeau de fortune au bord du naufrage !

Néanmoins, il semble que l'Autorité ait entendu partiellement nos remarques :

- Afin de couvrir les dépenses liées aux missions de sécurité et de renforcer les contrôles aux frontières, l'AGDA y consacra un budget de près de 400 millions d'euros.
- Le recrutement spécifique de 150 douaniers supplémentaires attend le feu vert du conseil des ministres.
- Les équipements, tant au niveau des uniformes (masse d'habillement) que des armes, munitions et appareils ASTRID, devraient être livrés d'ici peu.
- Quant aux formations que nous avons réclamées, certaines sont en cours. Notons que, bien que l'administrateur général ait déclaré que sa priorité est la formation des agents de terrain (notamment en matière de tir, self défense, menottage...), les seuls cours organisés actuellement sont des formations générales...

Rappelons que pour l'UNSP, la priorité restera le bien-être des agents, leur sécurité et l'offre d'un service de qualité aux citoyens, plutôt que le maintien de la situation concurrentielle du port d'Anvers. La sécurité des citoyens et des agents primera toujours les intérêts commerciaux.

L'UNSP revendique également une prime de risque pour de nombreux douaniers.



Quand le directeur P&O bafoue une fois de plus le dialogue social... aux dépens des agents !



Si une administration nécessitait des exigences de fonction lors du basculement 3, c'était bien la Douane. L'administrateur a fait fi de nos conseils et a procédé au basculement sans *aucune précaution*. Résultat : des agents ont atterri dans des services armés alors qu'ils ne souhaitent pas porter l'arme ou qu'ils ont été déclarés inaptes par *Empreva*.

Notons que l'Autorité nous a annoncé qu'un agent dont la situation a changé peut introduire une demande de reconsidération (par exemple, s'il a changé d'avis concernant le port d'arme ou si sa santé s'est améliorée).

À la recherche d'une solution pragmatique pour les autres agents concernés, l'Autorité nous a soumis une méthode pour leur attribuer une nouvelle résidence. Mais, suite à des demandes d'informations complémentaires et aux remarques

d'une organisation syndicale qui se prononçait en défaveur de la note, le point a été purement et simplement retiré de la concertation par le directeur du service d'encadrement P&O, qui a déclaré de manière à peine voilée que la décision reviendrait au futur administrateur des Douanes et Accises (sous-entendu : *vous allez bien le regretter !*) et que les syndicats ne se souciaient pas des agents qui pourraient être *sauvés* par ce système.

Voici la concertation syndicale selon le directeur P&O ! Pourtant, il exerce une fonction requérant des capacités de dialogue et de respect. Un agent lambda recevrait une évaluation négative pour bien moins que cela !

En attendant, les agents concernés restent malheureusement dans l'incertitude...

Agressions armées

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'UNSP a interpellé l'Autorité en ce sens. Elle 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. 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.

Recyclage de primes

L'Autorité souhaitait supprimer des primes soi-disant devenues obsolètes.

Puisque le président du Comité de direction affirme qu'il ne s'agit pas de mesures budgétaires, l'UNSP a obtenu que le budget soit utilisé pour la création de nouvelles primes adaptées à la situation du même groupe cible.



Un groupe de travail s'est réuni pour discuter de la modernisation de

ces primes. Plusieurs idées ont été mises sur la table par l'Autorité, mais aussi par les organisations syndicales. Un débat constructif même si le montant du budget à recycler reste à déterminer précisément. La suite au prochain épisode...

Il serait temps également que l'Autorité verse aux agents les montants dus pour les prestations réalisées au cours des derniers mois. Malgré divers courriers de l'UNSP aux responsables du SPF Finances et au ministre des Finances, ce n'est toujours pas le cas !

Fumigation des containers

L'UNSP a interpellé l'Autorité concernant la fumigation des containers. En effet, différents incidents ont été constatés ces derniers mois, 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 son but est notamment de mettre en place une formation spécifique pour les agents concernés. Ce thème devrait être évoqué lors du séminaire stratégique de la Douane.

Service actif

À plusieurs reprises, l'administrateur général de la Douane, mais aussi le président du Comité de direction nous ont affirmé qu'un dossier concernant l'extension de la notion des services actifs avait été établi par le SPF Finances et était à la signature du ministre. Or aucun arrêté royal n'a vu le jour.

Pendant ce temps, les négociations sur la réforme des pensions continuent, au risque pour les agents de terrain et des shifts des douanes et accises, de se voir privés de tantièmes malgré le métier pénible qu'ils exercent. Nous avons questionné le ministre à ce propos. À ce jour, nous n'avons reçu aucune réponse.



FISCALITÉ

Transfert du Prl aux Régions

Il nous revient que ce transfert devrait avoir lieu en 2017 pour la Région bruxelloise et pas avant 2018 pour la Région wallonne.



BASCULEMENT 3

À l'Administration générale de la Fiscalité, le 1^{er} janvier, on a franchi une nouvelle étape dans l'opérationnalisation du basculement 3, avec la création des centres P et PME.

Dans ce cadre, les différents administrateurs de l'AgFisc nous ont présenté la situation actuelle des différents piliers et la politique qui sera mise en place en matière de recrutement, de mutation, de formation et de carrière d'expertise/dirigeant.

Situation actuelle

Le pilier P est rempli à 89 %. Du côté francophone, il y a un problème en matière d'occupation à Bruxelles et dans la province du Luxembourg.

Le pilier PME présente une occupation globale de 102 %. Du côté francophone, il manque du personnel uniquement dans la province du Luxembourg.

Le pilier GE est rempli à 79 %.

La solution envisagée :

1. recruter pour les piliers P et GE (pour atteindre environ 100 % d'occupation) ; les recrutements seront donc principalement orientés vers les localisations en manque de personnel ;
2. mettre en œuvre la mutation/mobilité interne.

Recrutement (en deux vagues)

Voici les localisations pour lesquelles des recrutements sont prévus en Wallonie et à Bruxelles (FR) (entre parenthèses : le pilier, puis le nombre d'agents recrutés) :

Niveau C : Bruxelles FR (P ; 32) – Saint-Hubert (P ; 2)

Niveau B : Arlon (P ; 4) – Bruxelles FR (GE – CGEGCS ; 14) (GE – CGE ; 2) – Marche-en-Famenne (PME ; 1) – Neufchâteau (PME ; 1)

Niveau A : Arlon (P ; 3) (PME ; 1) – Bruxelles FR (GE Gestion et contrôle spécialisé ; 4) (GE Services opérationnels ; 8) (PME services opérationnels ; 4) (P ; 34) (Services centraux ; 3) – Dinant (P ; 1) – Saint-Hubert (P ; 2)

Tous ces stagiaires seront nommés sur place après leur stage (à l'exception du stagiaire de Marche-en-Famenne).

Mutation

Afin de ne léser aucun agent, toutes les places ouvertes au recrutement seront également ouvertes à la mutation pour les collaborateurs de l'AGFisc (sans limite numérique), et la réglementation sera respectée.

Une belle victoire syndicale ! Un management opérationnel à l'écoute...

Formation

Pour le pilier GE : les administrateurs ont admis que les cours organisés dans le cadre du basculement en CD (6 jours) et en TVA (6 jours) étaient insuffisants. Sont prévus pour 2016 : un cours de rafraîchissement théorique pour les matières TVA et ISoc, ainsi que l'organisation de workshop sur des thèmes importants (actions) de matières TVA en ISoc.

PME : dans le cadre du basculement, 20 jours de formations sont prévus (IPP et ISoc pour les agents TVA, et TVA pour les agents CD). **Une belle avancée syndicale...**

P : le besoin en formation est plus limité étant donné les exigences de fonction. Une formation portant sur les rémunérations des dirigeants d'entreprise sera toutefois organisée.



Carrière d'expert versus carrière dirigeant

À l'AGFisc, cette différence existe surtout au niveau A3.

La plupart des fonctions A3 sont des fonctions de dirigeant. Les fonctions d'expert se retrouveront surtout dans les services Expertise et la cellule Soutien opérationnel pour le pilier P, et dans les services de contrôle pour les piliers PME/GE.

Il sera toujours possible de passer d'une carrière à l'autre

Gestion du basculement par l'AgFisc

Jusqu'à présent la gestion des basculements n'a guère été optimale. C'est un euphémisme. Entre autres, l'information préalable a souvent été catastrophique.

À l'AGFisc, nous devons le reconnaître, ce n'est pas le cas.

Un plan de basculement présenté aux organisations syndicales, des informations publiées sur l'intranet et des sessions d'information par le manager régional suivies de rencontres avec les chefs de service. Des informations tant sur la logistique que sur l'organisation du travail futur (enfin... oserait-on dire). Et les séances ne se contentent pas d'être un exposé, il existe un réel échange avec le personnel, qui pouvait poser toutes ses questions.

Une transparence totale qui amène parfois aussi à la reconnaissance qu'il n'est pas encore possible de répondre à toutes les questions et que des couacs, il y en aura. L'indulgence est demandée.

À ce stade, nous ne pouvons que féliciter l'AgFisc pour cette gestion. Elle a certainement bénéficié de l'expérience des autres administrations, mais surtout, avoir un management à l'écoute permet de rencontrer les demandes du personnel.

Toutefois, soyons conscients que le plus complexe arrive : la mise en œuvre effective du basculement.



CONTACT CENTER ET SOS IMPÔTS

Deux notes ont été négociées concernant 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 ces prestations se feraient 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*.



PERCEPTION ET RECOUVREMENT

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 de grandes conséquences sur la charge de travail des différents services.

- La digitalisation des dossiers connaît de grands 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.

De même, nous manquons d'informations à propos du plan stratégique, de la mesure de la charge de travail et des possibilités de carrières au sein de cette administration.

Une réunion à propos de la stratégie à l'AGPR est organisée mi-janvier. C'est pourquoi nous avons interpellé l'administrateur général à propos de l'ensemble de ces sujets.

Nous ne manquerons pas de voir faire part de ses réponses dans les meilleurs délais sur notre site internet www.unsp-finances.be

QUATRE ANNÉES DE COMBAT...

L'UNSP se mobilise régulièrement et tout particulièrement au sein du SPF Finances.

Ces derniers mois, les attaques contre le monde syndical se sont multipliées. Parfois à raison, mais aussi souvent à tort. Rarement, il est rappelé l'utilité des organisations syndicales. C'est ce que l'on appelle le lobbying antisyndical.

C'est pourquoi il nous semble utile à travers les prochaines pages de résumer nos actions des dernières années. Un syndicalisme différent est possible et surtout très productif.

L'UNSP est une petite structure sans subside, mais, jour après jour, nous avons pu démontrer que l'UNSP a toute sa raison d'être.



**OCTOBRE
NOVEMBRE
2011**



**DÉCEMBRE
2011
JANVIER
2012**

**FÉVRIER
MARS
2012**

**AVRIL
MAI
2012**

Grève contre la réforme des pensions :
1^{ère} réforme en matière de pensions !

Bien que je sois libéral, on ne doit pas s'inquiéter, j'ai la fibre sociale...

Débuts du télétravail et du travail en bureaux satellites

HAHAHAHA !!!

Coperfin

Début dans le chaos des basculements dans les nouvelles structures.

Fermetures de bureaux et désignations d'office.

L'UNSP dénonce le manque de transparence, de respect, la remise en cause des mutations, l'absence de valorisation des brevets...

Manifestation contre l'austérité annoncée. L'index est menacé, nos pensions visées, l'emploi dans la Fonction publique est en péril...



Enquête de satisfaction

4 agents sur 5 estiment que le SPF Finances n'est pas à leur écoute.

Et P&O est satisfait des résultats de l'enquête...



Première assemblée des délégués en front commun syndical



Le SPF Finances remporte, avec 8 autres SPF, le Randstad Award de l'employeur le plus attractif... **SÉRIEUSEMENT ?**

Grande tournée d'assemblées générales

dans tout le pays, organisée en front commun.

Plus de 5.000 agents y assistent. La présence massive du personnel est un premier signal fort à l'Autorité :

- refus du glissement pur et simple prévu par l'Autorité,
- refus de la suppression des mutations,
- revendication de la fonctionnarisation sans délai des agents des hypothèques,
- refus de la centralisation excessive,
- dénonciation des politiques de réduction des effectifs via le non-remplacement des agents au SPF Finances.



L'UNSP est reçue en Commission des Finances

Nous expliquons, au moyen de cartes, le paysage futur du SPF Finances et la réduction du service offert au public qui en résultera.

JUIN
JUILLET
2012

AOUT
SEPTEMBRE
2012

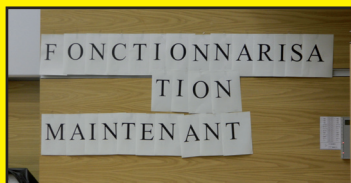
OCTOBRE
NOVEMBRE
2012

DÉCEMBRE
2012
JANVIER
2013

Assemblée générale des hypothèques où plus de 400 agents des hypothèques sont présents !

Toujours pas considérés comme des agents du SPF Finances malgré les promesses de Didier Reynders...

La solidarité et la détermination sont des éléments qui ont permis à ce dossier d'aboutir.



8.000 agents des Finances dans la rue pour manifester contre la perte de certaines indemnités, la suppression des mutations, la fin de la carrière spécifique, le glissement pur et simple dans les nouvelles structures, l'encommissionnement du dossier des hypothèques. En présence de membres de l'UFE et de la CESI. Le ministre des Finances est à nouveau aux abonnés absents...

Scanning de Namur et Gand

Au départ, argumentant que les conditions de travail avaient changé, l'Autorité entendait supprimer les compensations offertes aux agents qui acceptaient une surcharge de travail durant une période propice aux vacances. Là, un véritable dialogue a été mis en place et a abouti à un triple WIN : pour le SPF Finances, pour les citoyens et pour les agents.

Au SPF Finances, le président du Comité de direction semble avoir entendu partiellement nos revendications. Des projets concernant les étapes des basculements sont mis sur la table. Mais ils excluent les agents des services centraux et ne permettent pas aux agents de choisir l'administration à laquelle ils veulent appartenir. En matière de centralisation, quelques bâtiments sont maintenus. Mais les avancées sont insuffisantes pour l'UNSP.

Nous avons toutefois obtenu :

- un début de *postulation générale*,
- un basculement zéro,
- un comité de suivi pour régler les cas problématiques,
- le dossier carrière et fonctionnarisation des hypothèques.

L'UNSP remet un avis négatif sur le plan de personnel 2012

Ultimatum fixé au 11 septembre !

Réponse cinglante et provocante de l'Autorité : aucune de nos demandes n'est rencontrée...

FÉVRIER
MARS
2013



On prend un autre... et on recommence !

AVRIL
MAI
2013



Projet d'horaire variable... qui fait table rase de nombreux acquis sociaux !
Inacceptable en l'état pour le personnel !

JUIN
JUILLET
2013

Les **agents du niveau D** sont enfin rétablis dans leur droit !
Les **primes d'intégration** pour les collaborateurs financiers (demande du 21 janvier 2011) sont régularisées en septembre 2013 !

AOÛT
SEPTEMBRE
2013

Potential Leaders
Club 35
Ancienneté à la trappe !

La priorité de la mutation sur la nomination est remise en question !

Nouveau projet de mesure totalement anti-sociale : la **suppression de l'indemnité funéraire** alors que le gouvernement maintient la cotisation de 0,5 % qui servait à financer cette mesure. Du vol pur et simple !

Face à ce projet abject, comme d'autres, nous avons incité les agents à réagir. Ces réactions ont été massives, spontanées et immédiates et... **le projet a été remis au frigo.**



Une pétition recueillant près de 11.500 signatures pour le maintien des formations certifiées est remise à l'Autorité.

L'UNSP rejette le plan de personnel pour 2013

Pour ceux à qui le basculement pose problème, P&O offre la corde pour se pendre !!!

Réunions importantes concernant le **basculement**.
Pour l'UNSP, le projet est inabouti. Nous proposons à l'Autorité de poursuivre les négociations. Nous essayons un refus, et l'Autorité décide de manière unilatérale et prématurée de clôturer les négociations.

Nous avons remis un avis motivé défavorable, et dès le mois de mai, des actions de protestations ont été menées à Charleroi et à Bruxelles.

Bonnes nouvelles, ces actions ont abouti à trois avancées importantes :

- La **mutation prime à nouveau sur la promotion et le recrutement**, du moins pour les agents B, C et D et les agents des classes A1 et A2.
- Le **dossier hypothèques** avance à grands pas.
- Évolution favorable du **télétravail**.

Grève du zèle des douaniers pour des conditions de travail acceptables



Manifestation du front commun
Près de 10.000 agents battent le pavé contre les carrières Bogaert !



10.000 agents dans la rue ? Ça veut dire qu'il y en a 70.000 qui sont d'accord avec moi...

En vrac :
P&O a tenté de supprimer les billets BULK de 1^{ère} classe, contrairement à ce que prévoient les arrêtés en vigueur. Le Directeur a été rappelé à l'ordre suite à la réaction des syndicats.
P&O tente de passer en force son projet d'horaire variable avec toutes les régressions qu'il comporte. Le front commun interpelle le ministre.
Les textes concernant le basculement sont publiés tels quels. La rentrée promet d'être chaude.
Les douaniers se mobilisent pour obtenir des avancées au niveau des allocations pour le travail en shift.
Quelques heures de perturbation du trafic aérien (grèves du zèle) ont suffi pour décider l'Autorité à négocier. Le système est devenu plus flexible et les indemnités ont été considérablement augmentées.
Organisation d'une assemblée générale pour les A3, qui n'ont plus accès aux récupérations et dont la hauteur de la bonification varie d'un agent à l'autre.

OCTOBRE
NOVEMBRE
2013

DÉCEMBRE
2013
JANVIER
2014

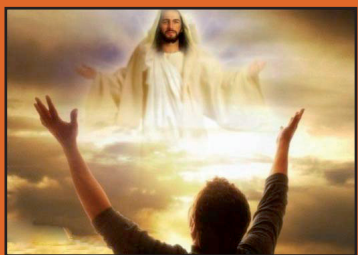
FÉVRIER
MARS
2014

Début du gel des
recrutements

AVRIL
MAI
2014

Après 30 ans d'attente, un **premier arrêté royal en faveur du dossier hypothèques** est enfin publié !

L'acharnement paie. La fonctionnarisation sera effective au 1^{er} mai 2014.



22 assemblées générales sont organisées dans tout le pays. En front commun syndical, pour faire le point avec vous sur la situation.

Au menu: horaire variable, basculement, plan d'infrastructure, carrières, télétravail, indemnités, service bien-être, effectifs au SPF Finances...

Vague d'actions dans tout le pays entre le 27 novembre et le 5 décembre. Les 18 actions de protestation se sont clôturées à Mons par l'enterrement du SPF Finances.



Premier sondage UNSP, afin de nous assurer que nous ne faisons pas fausse route dans notre façon de défendre les dossiers. Nous avons reçu plus de 6.000 réponses !

De nombreux délégués de l'UNSP se sont rendus à Paris à la demande de Solidaires Finances publiques et Solidaires Douanes pour soutenir nos collègues français.

Suite aux restrictions, nos mess sont de plus en plus menacés. En plus d'une campagne d'affichage, nous avons lancé une pétition de soutien pour maintenir un maximum de mess, restaurants et cafétérias au SPF Finances.



Deux protocoles nous sont soumis et une assemblée générale des délégués est organisée à Bruxelles :

- **Protocole horaire variable** : la plupart de nos revendications sont rencontrées. Pour rappel, l'UNSP a demandé l'octroi d'un jour de compensation, nous l'obtiendrons concrètement en mai. Malheureusement, la demande concernant les A3 n'a pas abouti (l'opportunité de choisir un régime ou l'autre leur est refusée) .

- **Protocole Basculement 3** : on obtient le surnombre, mais de nombreuses promesses restent sans fondement concret. On a constaté les avancées, mais nous avons remis **un avis négatif sauf si...**

Les autres organisations syndicales ont pris acte. Ils ont fait confiance aux promesses, alors qu'il n'y avait toujours aucun plan social, aucune mesure d'accompagnement.

Cela a sérieusement grippé l'élan, la force, la mobilisation que nous avons activés ces derniers mois. Nous en avons gardé un goût amer.

Suite à notre avis défavorable, nous sommes partis à la rencontre de nos adhérents.

Le basculement à la Documentation patrimoniale est un fiasco. L'UNSP a toujours clamé que la réforme se faisait dans la précipitation et que les projets n'étaient pas aboutis. En effet, les agents ont fait un choix, les résultats ont été communiqués, mais l'Administration n'avait pas tenu compte d'exigences de fonction, n'avait pas pris en considération le transfert imminent de 680 agents à la Région flamande, la suppression de certaines localisations et bien d'autres éléments qui mettent en évidence l'incompétence de nos managers. Bref, on recommence à la Doc pat'...

L'austérité fait des ravages, et les manifestations se multiplient. L'UFE rassemble ses forces vives, et une action est organisée à Bruxelles.

Rencontre entre le ministre Geens et les quatre organisations syndicales représentatives. Le ministre ne semble pas réaliser la gravité du malaise qui sévit au SPF Finances...



JUIN
JUILLET
2014

AOÛT
SEPTEMBRE
2014

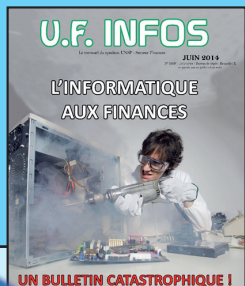


OCTOBRE
NOVEMBRE
2014

DECEMBRE
2014
JANVIER
2015

Enquête de l'UNSP sur l'informatique
au SPF Finances.

Des résultats
catastrophiques !



Nouveau gouvernement !

Plus que jamais, notre statut est mis à mal ! L'accord du gouvernement n'augure rien de bon. Les fonctionnaires fiscaux en sont réduits à être des partenaires et les douaniers des facilitateurs ! Nos pensions sont encore victimes d'une nouvelle réforme via, entre autres, un relèvement de l'âge légal de la pension et une révision du calcul.

Il n'en fallait pas plus pour qu'une manifestation de grande envergure soit organisée.



Le SPF Finances fait partie de la solution et non du problème !

C'est le slogan de notre campagne de mobilisation pour les actions de janvier 2015.

Première action SMILEY. Notre demande : du personnel et la fin des politiques de régressions sociales.



Plan opérationnel 2014 du SPF Finances:
Un seul mot d'ordre :
faire mieux avec moins de moyens...

Fin de la
médecine préventive

Le surnombre dans le cadre
du basculement est acquis

JOURNAL
D'UN PAS SI VIEUX FISCARD

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



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



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



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



Depuis la marche blanche, aucune manifestation n'avait rassemblé autant de monde.

En effet, nous étions **plus de 120.000** à crier notre indignation, à exiger que cesse ce mépris et à demander des solutions alternatives.



FEVRIER

MARS Fin du gel des recrutements
2015

AVRIL / MAI
JUIN
2015

JUILLET / AOUT
SEPTEMBRE
2015

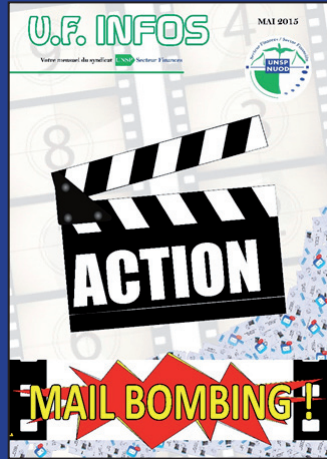
OCTOBRE
NOVEMBRE
DECEMBRE 2015

Des AG sont à nouveau organisées à travers tout le pays, l'UNSP ne peut se satisfaire de cette situation. Mieux vaut mourir debout que vivre à genoux.

Une enquête est réalisée et plus de 5.000 agents se prononcent : 84 % en faveur de nouvelles actions !

Un mot, un geste, et l'UNSP fait le reste :

ACTION MAIL BOMBING !



Nous étions à côté de nos partenaires sociaux à essayer de défendre **les pensions**. Le combat est loin d'être terminé.

Communiquer rapidement avec ses affiliés : rejoignez l'UNSP sur Facebook !



Action de sensibilisation auprès du public dans les files d'attente lors du remplissage des déclarations IPP. Nous avons distribué des chocolats aux contribuables et leur avons expliqué ce qui les attendait si le manque de personnel actuel n'était pas rapidement comblé par des engagements massifs.

Il semble qu'à force de taper sur le clou, nous ayons convaincu l'Autorité de revoir sa copie, au moins concernant les besoins en personnel. En effet, au vu du dernier plan de personnel, **les effectifs seront sensiblement renforcés par 1.700 nouvelles recrues !** Mais nous sommes comme saint Thomas... on attend de voir. Il est fini, le temps de la naïveté candide.

Mais il aura fallu maintenir la pression et user de créativité.

Participation à la manifestation européenne contre l'austérité et la mise en place du TTIP



L'Autorité remet en question la délivrance d'abonnements combinés SNCB-STIB pour les agents travaillant à la Finance Tower (Finto) à Bruxelles.

L'UNSP met en ligne une pétition signée par plus de 1.000 agents, suite à laquelle l'Autorité fait marche arrière. Les abonnements existants subsistent. Pour les nouveaux agents, le chef fonctionnel décidera, en fonction du régime de travail, de l'opportunité d'un abonnement ou de cartes multi-voyages à rembourser.

Nous n'avons pas fini. Il y a encore beaucoup de dossiers à défendre, et le danger de régressions sociales est bien présent.

Mais pas de fatalisme, pas de résignation !

La misère, c'est ce qui nous attend si on ne réagit pas ! Et là, nous avons encore la force d'aider notre prochain, nous avons encore la force de lutter. Nous avons été présents sur tous les fronts, et nous avons la ferme intention de continuer sur la même voie.

Les attaques à l'égard de la Fonction publique et de ses agents ne s'arrêteront malheureusement pas là, et nous comptons plus que jamais sur vous pour soutenir les prochaines actions. Il est hors de question de fléchir devant un tel mépris pour nos acquis, nos métiers...

Ensemble, on peut changer les choses !



Sur la N-VA, je me suis trompé...
Sur le reste, je VOUS ai trompés...

L'UNSP - Secteur Finances est une branche de l'UNSP, à savoir l'Union Nationale des Services Publics. Au sein de l'UNSP, notre syndicat est associé à d'autres secteurs représentant la Fonction publique fédérale belge.

L'objectif de l'UNSP est de faire du syndicalisme autonome une force incontournable au sein de la Fonction publique fédérale. Nous souhaitons être des acteurs à part entière et obligés pour tous les partenaires sociaux, le gouvernement fédéral et les gouvernements des Régions et Communautés.

Au sein de l'UNSP – Secteur Finances, du président aux adhérents, vous trouverez exclusivement des agents du SPF Finances.

Cela nous permet de connaître au mieux le quotidien du personnel et les problèmes qu'il rencontre.

Car nous représentons et défendons officiellement les intérêts du personnel du SPF Finances.

Au titre de syndicat légalement représentatif de l'ensemble du personnel du SPF Finances et du Service des Pensions du Service Public, nous siégeons dans tous les comités constitués au sein du Secteur II fédéral.

À l'heure où le monde syndical est continuellement décrié, à l'heure où le *chacun pour soi* semble devenir la norme, fédérer de nombreux agents derrière soi est un travail de longue haleine et de chaque jour.

Un syndicalisme pointu

Une action syndicale **multiforme**

Une **démocratie** syndicale vivante

Une **indépendance** active

Une **communication** diversifiée et permanente

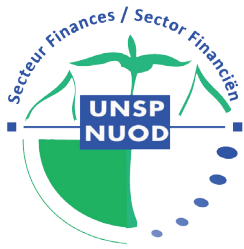
Un syndicalisme efficace

Un syndicalisme de **proximité**

Un appui réel pour nos adhérents

Un syndicalisme **constructif, positif, combattif et raisonnable**

Autant de caractéristiques qui font de l'UNSP – Secteur Finances un syndicat atypique, au service des agents, et qui, nous l'espérons, vous convaincront de nous rejoindre...



BULLETIN D'AFFILIATION



Je, soussigné,

NOM : _____ PRÉNOM : _____ SEXE : _____

ÉPOUX(SE) : _____ DATE DE NAISSANCE : ____ / ____ / ____

RUE : _____ N° : _____ BTE : _____

CODE POSTAL : _____ VILLE : _____

TEL. PRIVÉ. (*) : _____ GSM (*) : _____

E-MAIL PRIVÉ (*) : _____

ADMINISTRATION : _____ BUREAU OU OFFICE : _____

GRADE OU FONCTION : _____ MATRICULE : _____

RUE : _____ N° : _____ BTE : _____

CODE POSTAL : _____ VILLE : _____

TEL. BUR. : _____ FAX BUR. : _____

E-MAIL PROFESSIONNEL : _____

déclare m'affilier à l'UNSP Secteur Finances à partir du 1er _____ 20____

et m'engage à payer ma cotisation anticipativement au compte de la BANQUE DE LA POSTE :

IBAN : BE15.0003.2562.2330 BIC : BPOTBEB1

	Temps plein ou prestations supérieures au mi-temps	Prestations égales ou inférieures au mi-temps
Agents des niveaux D,C,B et des classes A1 et A2	13,50€ / Mois	8,00€ / Mois
Agents des classes A3 et A4	15,00€ / Mois	9,50€ / Mois
Pensionnés	1,50€ / Mois	

Affiliation via le délégué UNSP : _____

Document à remettre à votre délégué ou à renvoyer complété par courrier postal ou par fax à :

UNION NATIONALES DES SERVICES PUBLICS - Secteur Finances

Rue des Colonies 18-24 Bte 4 1000 Bruxelles

☎ (0032) - (0)2 - 217.99.71

Fait à _____ , le _____

Signature : _____

(*) Ces renseignements (GSM, téléphone et e-mail privés) sont facultatifs et réservés aux situations urgentes

PAS DE CADEAU SOUS LE SAPIN POUR LES FONCTIONNAIRES !



Réforme injuste des pensions, mesures d'économie linéaires et aveugles... Les dernières années ont été particulièrement pénibles pour les agents de l'État.

Mais ce n'est pas encore suffisant. Eh oui, les fonctionnaires sont encore dans la ligne de mire du gouvernement. Comme nous vous l'annoncions il y a plusieurs mois, **notre statut est en danger !**

Ainsi, en novembre, le Conseil des ministres a approuvé un projet d'arrêté royal modifiant le statut administratif et pécuniaire des agents de l'État.

Parmi les modifications apportées par ce projet d'arrêté, on peut pointer notamment des changements importants et dangereux à propos des règles relatives à la mobilité des agents au sein de leur propre administration :

• **Le concept de mutation d'office est créé.** Les administrations pourront, dans certaines circonstances, muter d'office un membre du personnel dans une autre résidence administrative (par exemple en cas de déménagement du service, de reprise des compétences par un service situé dans une autre résidence administrative, de diminution de la charge de travail du service).

- **Plus de souplesse sera donnée aux services d'encadrement P&O dans l'organisation des mutations volontaires.**
- **La résidence administrative d'un agent n'est plus obligatoirement limitée, dans les services extérieurs, à une seule commune.**
- La procédure de changement de grade sera simplifiée.

Voici la déclaration du ministre chargé de la Fonction publique à ce propos :

Les fonctionnaires dirigeants pourront déplacer des fonctionnaires vers un autre lieu de travail et décider eux-mêmes de désigner temporairement des fonctionnaires à des fonctions plus élevées.

Concrètement, les fonctionnaires dirigeants pourront décider eux-mêmes de nommer temporairement des fonctionnaires à des fonctions supérieures, de licencier des stagiaires et de régler les résidences administratives sous leur compétence en fonction de leurs besoins opérationnels.

Si un service déménage ou si la charge de travail diminue, le fonctionnaire dirigeant pourra sous certaines conditions et dans des circonstances déterminées déplacer des fonctionnaires vers une autre résidence administrative.

Les mutations vers un service extérieur ne dépendront plus de l'ancienneté, mais de tests.

Il est évident que ce projet nous fait craindre le pire :

- **La mutation d'office mettra clairement une épée de Damoclès au-dessus de la tête de chacun d'entre nous.** Vous travaillez déjà en province, vous y êtes enfin retourné (peut-être grâce aux avancées obtenues en matière de basculement), eh bien vous aurez intérêt à être un bon petit soldat obéissant, car sinon retour à la case Prison... euh Bruxelles. Dans un département comme le SPF Finances,

qui exerce la puissance publique, cette pression exacerbée qui tombera inévitablement sur les épaules des fonctionnaires est tout simplement inacceptable. Les agents doivent garder leur indépendance. Le statut tel qu'il existe actuellement en est le garant.

- Vous travaillez malheureusement toujours à Bruxelles, loin de votre domicile, **oubliez vos possibilités de mutation...** Sachez que les managers ont déjà affirmé qu'ils souhaitaient garder une certaine expérience à Bruxelles et mettre des jeunes en province. Si les mutations ne dépendent plus de l'ancienneté, il est évident que vous serez condamné au travail

dans la capitale à perpétuité.

- Et que dire des **risques de copinage** : la suppression du critère de l'ancienneté, c'est la fin de la transparence, de l'objectivité et une porte grande ouverte aux cadeaux pour les amis. Vous en doutez ? Ben, le projet prévoit également la suppression de l'annuaire du personnel. Ainsi, il ne sera plus du tout possible de comparer votre situation avec celle des autres candidats à la mutation...

Certes, le projet doit encore être soumis à la négociation syndicale et sera ensuite transmis pour avis au Conseil d'État. Mais il est évident que si nous voulons défendre notre statut, notre contrat de travail, nous devons mettre la pression sur le gouvernement en 2016.

UNE RÉACTION S'IMPOSE. ET ELLE DOIT ÊTRE À LA HAUTEUR DU DANGER. 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 SONT EN COURS D'ORGANISATION.

VENEZ-Y NOMBREUX, CAR NOUS SOMMES TOUS CONCERNÉS !



**MUTATION
D'OFFICE**



**PRESSION
SUR LES
AGENTS**



**FIN DE LA PRISE
EN COMPTE DE
L'ANCIENNETÉ**

**GÉNÉRALISATION
DU COPINAGE**