



MORT ANNONCÉE DU CONTRÔLE FISCAL

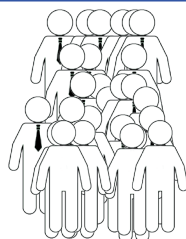


**PAGES
19 & 20**

L'édition 2016 du **GUIDE FISCAL DU CONTRIBUABLE (IPP + ISOC)** bientôt disponible !
Recevez votre guide fiscal IPP gratuitement / Bon de commande « spécial prévente »

PRIME SYNDICALE

SOMMAIRE



AG DU PERSONNEL

LES PREMIÈRES CONCLUSIONS

4

8

AG FISCALITÉ LA MORT ANNONCÉE DES CONTRÔLES



FAIRE + AVEC -

CONTRAT D'ADMINISTRATION 2016-2018

10

INFOS BUREAUX

6 Défibrillateurs – Nivelles

REVUE DE PRESSE

7 Régularisation et recettes fiscales
Ministre des Finances

AG DOCUMENTATION PATRIMONIALE

9 A quand un peu de stabilité ?

AG PERCEPTION ET RECOUVREMENT

12 Contrat d'administration

SERVICE D'ENCADREMENT P&O

13 Suppression des services
régionaux

INTERPELLATIONS DE L'AUTORITÉ

13 Plan de personnel, mutations pour
de graves raisons, stratégie...

ACTUALITÉS PARLEMENTAIRES

14 Suppressions d'implantations,
recrutement de germanophones...

FONCTION PUBLIQUE

15 Prévention du burn-out,
intérimaires

EUROPE

16 Commission TAXE

ZAPPING

17 Récupération de traitement,
évaluation, ponts

RAALDITOUT

18 De Taylor à Münchhausen

GUIDES FISCAUX & PRIME SYNDICALE

19 Bon de commande

20 Recevoir votre guide IPP gratuit

20 Prime syndicale



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

Virginie Bulthez – Christian Carcano
Stéphanie Dechevres – Philippe Dumont
Françoise Job – Nathalie Lekeux
Jean-Sébastien Noville – Myriam Tomiello
Cathy Verschraegen – Emmanuel Zamariola

Crédits photographiques

www.epictura.fr



De méprisables « ressources humaines » plutôt malmenées !

Le management dit moderne est essentiellement le triomphe du point de vue comptable. Et le moins que l'on puisse dire, c'est que le travailleur, ravalé au simple rang de ressource humaine avec un coût financier, n'a manifestement pas gagné au change.

Dans la Fonction publique, depuis quelques années, des économies ont été réalisées sur le dos des fonctionnaires. Sur leur bien-être, mais aussi sur leur santé, tant mentale que physique. Rappelons-le encore, près de 30 % des absences pour maladie sont liées au stress. La situation est d'ailleurs devenue tellement grave que même un parlementaire de la majorité s'en est tout récemment ému (« Le stress a causé 1.000 ans d'absence dans l'administration fédérale en 2014 », constate le Député fédéral MR Gautier CALOMNE – *La Libre Belgique*, 5 mars 2016).

Encore et toujours, le rouleau compresseur continue à avancer sur les fonctionnaires : réduction du personnel, coupes dans les budgets, réforme des pensions, saut d'index...

Mais ce n'est pas fini : les nouveaux projets gouvernementaux, présentés comme une simplification et une modernisation (ah le beau mot !) vont instituer, flexibilité oblige, la mutation d'office.

Tous les agents risquent d'être concernés, sans exception !

On s'attaque à nos possibilités de mutation et à la localisation de nos emplois. La localisation du lieu de travail est pourtant un élément essentiel pour de nombreux travailleurs, à tel point que « quasi un quart des travailleurs veulent changer d'emploi pour se rapprocher de leur domicile » (*L'Écho*, 16 septembre 2015). Ceci n'est pas une surprise quand on entend chaque matin à la radio le compte rendu navré des embouteillages sur nos routes. Et les difficultés croissantes des transports en commun n'arrangent rien...

On nous annonce déjà des fermetures de bureaux et des déplacements d'office d'agents dans toute la Fonction

publique. Ainsi, sous prétexte de rationalisation et d'économies budgétaires, on va carrément supprimer des justices de paix. Parlant de cette juridiction, le site justice.belgium.be parle d'« un tribunal près de chez vous » ! Inconscience ou provocation ? Chez BPost, cela fait un moment déjà qu'on liquide des bureaux jugés non rentables. Une chance que l'Europe impose d'avoir au moins un bureau de poste par commune. Mais peut-être va-t-on fusionner des communes aussi ? Enfin, dernier exemple : la SNCB, où l'on ferme des petites gares et où l'on remplace des guichetiers par des distributeurs automatiques. De plus, la direction annonce la perte de 2.293 emplois pour fin 2018 à condition toutefois que l'augmentation prévue de la productivité et la liberté tarifaire deviennent réalité. Les cheminots vont devoir faire plus en étant moins nombreux !

Au SPF Finances, de nombreuses fermetures sont également prévues : l'administrateur général de la Perception et du Recouvrement parle de maximum 3 résidences par province !

L'informatisation serait la solution... Nous en sommes tellement loin... Vous le vivez chaque jour !

À ce stade, une pensée pour les contribuables, justiciables et usagers : tous n'ont pas forcément un véhicule ou un PC. Les voilà bien malmenés aussi.

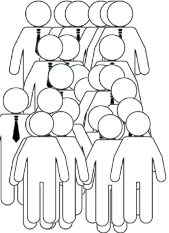
Il est évident qu'une réaction s'impose et qu'elle devra être à la hauteur de la menace !

C'est pourquoi, en front commun, nous avons organisé plus de 40 assemblées générales dans toute la Wallonie : la participation du personnel y est massive.

Mais surtout, les agents ont confirmé ce que les syndicats pensaient : ces attaques envers notre statut sont inacceptables !

Avec le personnel, l'UNSP va mettre la pression sur le gouvernement pour qu'il modifie ses projets.

Ensemble, nous pouvons changer les choses.



ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DU PERSONNEL

Nivelles (2), Ottignies (2), Tournai, Ath, Charleroi (3), Namur (2), Bruxelles (2), Arlon, Marche-en-Famenne, La Louvière, Aywaille, Mons, Ciney, Philippeville, Liège (3), Verviers, Hannut, Waremme, Seraing, Mouscron, Visé, Bastogne, Thuin, Chimay, Braine-l'Alleud, Malmedy, Bierset, Neufchâteau, Saint-Hubert, Huy, Jambes, Dinant, Vielsalm, Eupen, Raeren, Saint-Vith : 44 assemblées générales du personnel en Wallonie et à Bruxelles ! Oui, nous avons parcouru la Wallonie d'est en ouest, du nord au sud.

Même si les dernières AG doivent encore se dérouler, nous pouvons déjà tirer les conclusions de ces quelques semaines de voyages :

1. Merci pour votre participation massive !

Dans l'invitation aux assemblées générales, nous avons indiqué : *si vous souhaitez défendre votre résidence administrative, vos droits à la mutation, combattre la mutation d'office... montrez-le en participant massivement à ces assemblées générales.*

Et le moins que l'on puisse dire est que votre participation a été massive.

MERCI

Dans de très nombreux bâtiments, le taux de présence dépassait les 80 %, notamment dans les implantations de plus petite taille. Mais pas seulement : à Namur, nous avons dû ajouter une AG pour pouvoir accueillir tout le monde ; à Liège, des agents ont dû rester debout...

En Flandre, les assemblées ont également attiré de nombreux fonctionnaires. Au total, des milliers d'agents ont assisté aux réunions.

2. Tout comme les syndicats, vous ne voulez pas de ces mesures !

Comme souligné ci-dessus, votre participation massive est un premier signe. Mais vos réactions sont encore plus parlantes : vous confirmez l'avis des organisations syndicales qui vous représentent face à l'Autorité : **NON** aux attaques de notre statut, **NON** à la mutation d'office, **NON** à la fin de la mutation objective et transparente, **NON** à l'extension géographique des résidences, **NON** à de nouvelles fermetures de résidences...

NON

3. Le chaos au SPF Finances

Les problèmes que le front commun vous a présentés lors de ces AG sont cruciaux, mais ils sont loin d'être les seuls.

Pour paraphraser un collègue de Verviers : *jamais nous*

n'avons connu un tel chaos dans le département...

Ici, on parle de vos métiers, de vos conditions de travail. Manque de personnel ! Formations insuffisantes, voire inexistantes ! Demande de polyvalence totalement aberrante ! Explosion de la charge de travail !

Pour faire bref : **IL EST DEvenu IMPOSSIBLE DE FAIRE NOS MÉTIERS CORRECTEMENT !**

Votre mécontentement à l'égard de la (dés)organisation de votre travail ne nous a guère étonnés. Les agressions constantes sont tellement importantes que certains finissent par avoir envie de rentrer dans le rang de ce travail routinier mais destructeur de compétences. L'autorité parle de motivation, nous n'avons pu que constater la démotivation profonde du personnel. Heureusement, vous avez toujours cette volonté de garder la tête haute et de vous opposer à la destruction progressive (et programmée ?) des différents outils vous permettant de remplir vos missions.

CHAOS

Comme elle l'a toujours fait, l'UNSP portera ces dossiers prioritaires au cours des prochains mois. Nous interpellons tant les responsables du SPF Finances, que les politiciens ou même la population et la presse... Il est inadmissible de laisser notre département dans un tel état de délabrement !

4. Et maintenant ?

Au cours de ces AG, le personnel s'est clairement exprimé en faveur d'actions pour s'opposer aux projets de l'Autorité.

L'UNSP ne laissera pas tomber le personnel.

Nous vous tiendrons rapidement informés à ce propos.





Pour rappel, voici les revendications de l'UNSP en matière de mutation et mutation d'office :

Au niveau du SPF Finances

- L'utilisation des règles actuelles en matière de mutation volontaire pour l'ensemble des fonctions, à l'exception des fonctions particulières requérant un profil bien précis, pour lesquelles Jobs@Fin et une procédure comprenant la réussite d'un test seraient utilisés.
- L'organisation régulière (minimum deux fois par an) de mouvements de mutation volontaire par grade.
- La définition stricte dans le plan de personnel des fonctions particulières requérant un profil bien précis. Les nouvelles fonctions spécifiques doivent être concertées.
- Le maintien d'un maximum d'implantations.
- L'adaptation de l'article 50 du règlement organique, régissant la mutation d'office, et la fixation de compensations importantes et de mesures d'accompagnement humaines en cas de mutation non volontaire (par exemple : fermeture de bureau, de service...).
- Des règles claires précisant la procédure de changement de fonction, service ou administration au sein d'une même résidence administrative.

Au niveau de la Fonction publique fédérale

- Le maintien des conditions et règles actuelles en matière de mutation volontaire.
- La conservation de la définition actuelle de la résidence administrative et le retrait du projet visant à permettre que plusieurs communes forment une même résidence administrative.
- La suppression des projets envisagés en matière de mutation d'office.

Nous avons besoin de VOUS...

Dans le cadre du plan d'action, plus que jamais, nous allons devoir convaincre la population et les politiciens locaux de l'importance du SPF Finances.

C'est pourquoi nous recensons actuellement tous les services offerts à la population par le SPF Finances, autant de services menacés de disparition avec les nouvelles mesures d'austérité annoncées ou de privatisation dans les années futures...

Afin de nous permettre d'être le plus complets possible, **pourriez-vous nous envoyer par courriel (à info@unsp-finances.be) un relevé des services que vous et votre bureau offrez aux citoyens ?**

On compte sur vous...

Jobs@Fin, vous connaissez ?

L'Administration ne jure plus que par l'application Jobs@Fin pour combler les places vacantes et mettre soi-disant la bonne personne à la bonne place.

Or le système, tel qu'il fonctionne actuellement, nous semble bien loin d'être un outil performant, rapide, optimal, transparent et objectif.

Vous êtes déjà nombreux à avoir dénoncé les failles de ce système.

Un exemple : l'Autorité refuse la présence d'un observateur syndical... Pourtant, si elle n'avait rien à cacher...

Si vous avez déjà eu l'occasion de participer à une sélection via Jobs@Fin, pourriez-vous nous relayer votre expérience (par courriel à info@unsp-finances.be) ?

Nous envisageons de constituer un dossier complet afin de :

- répertorier tous les problèmes liés à Jobs@Fin ;
- mais aussi pouvoir, dans la mesure du possible, aider tous nos adhérents à se préparer à ce type de sélection, notamment pour le volet « motivation pour la fonction ».

Déjà un tout grand merci pour vos retours.

Pour ceux qui ne connaissent pas cette application, bien que l'UNSP soit en total désaccord avec cette pratique (sauf pour certains profils bien spécifiques), nous ne voudrions pas que vous passiez peut-être à côté de votre job rêvé : nous vous invitons donc à consulter régulièrement l'intranet et à vous inscrire afin de recevoir les offres vous concernant. De nombreuses demandes ne passent plus que par ce biais ! Qu'on se le dise.

Enfin, les défibrillateurs arrivent !

Voici la question écrite n° 683 de Gautier Calomne (MR) du 8 décembre 2015 au ministre des Finances, chargé de la lutte contre la fraude fiscale et la réponse du 12 février 2016 : *chaque année en Belgique, environ 10.000 arrêts cardiaques surviennent inopinément. Malheureusement aujourd'hui, à peine 5 à 10 % de victimes de ces arrêts échappent à la mort, après avoir reçu des secours rapides et efficaces. Néanmoins, on estime que l'utilisation combinée d'un défibrillateur avec la pratique d'un massage cardiaque endéans les trois à cinq premières minutes qui suivent une crise cardiaque peut porter le taux de réanimation à plus de 50 %.*

Interrogé sur la présence de défibrillateurs au SPF Finances, le ministre répond que, à ce jour, le SPF Finances dispose de 13 défibrillateurs (7 au sein de la Division Logistique Bruxelles, 5 au sein de la Division Logistique Flandre et 1 au sein de la Division Logistique Wallonie). Néanmoins, le Comité de direction a décidé, en date du 27 mars 2015, de placer des défibrillateurs dans les bâtiments où travaillent plus de 300 membres du personnel.

Pour rappel, l'UNSP demande l'achat de défibrillateurs depuis de longs mois.

L'arrivée de ces derniers est une bonne nouvelle...

Toutefois, le combat est loin d'être terminé : un seul défibrillateur pour toute la Wallonie, c'est largement insuffisant !

Il faut abaisser cette norme de 300 agents/bâtiment pour disposer d'un défibrillateur.

La vie d'un contribuable ou d'un agent n'a pas de prix, que ce soit dans un grand centre ou dans une implantation plus petite. Des économies, peut-être, mais pas au péril de la vie des agents et des contribuables !



Dossier du bâtiment du site Peugeot à Nivelles

Le dossier a été transmis à l'Inspecteur des Finances fin février et, en cas d'avis positif, il partira directement au Conseil des ministres. Il faudra encore compter quatre mois pour les travaux, le planning prévu pour septembre ne sera pas respecté. Or le renon donné pour les deux locations (rue de l'Industrie et Archers) est fixé à octobre et novembre 2016.

Une demi-solution acceptable a été trouvée pour la rue Saint-Georges. Mais aucune solution n'a été trouvée pour les autres bâtiments. Il faudra donc négocier avec les propriétaires pour prolonger la location.

L'état du bâtiment sis rue Albert Élisabeth (propriété de la Régie) est pitoyable. Il pleut à l'intérieur ! Actuellement, certains agents travaillent dans les caves !!!

Les représentants syndicaux vont inviter les responsables de chaque administration à venir se rendre compte sur place des conditions de travail et à consulter les rapports établis par les conseillers en prévention. Nous soulignerons que s'il arrive quelque chose de grave, ils en seront responsables ! La présence d'eau avec l'électricité, ainsi que les caisses qui obstruent les sorties d'évacuation constituent de réels dangers.

Et si la Régie des Bâtiments compte sur la validation du dossier par l'Inspecteur des Finances, l'UNSP s'interroge sur le sort des bâtiments et surtout des agents dans le cas où le dossier serait refusé.

Par ailleurs, aucune cafétéria de Fedorest ne sera présente sur le futur site. Il y aura donc une cafétéria privée qui a promis de faire des prix avantageux, mais bien sûr pas autant que Fedorest. Un autre problème majeur est que le bâtiment Peugeot est situé à un kilomètre de la gare de Nivelles, qu'il n'y a pas encore de trottoir et pas de pistes cyclables. Comment feront donc les agents ainsi que les contribuables qui ne se déplacent pas en voiture ?

Les concepts d'efficacité et d'efficience que martèle sans relâche l'Autorité ne semblent à nouveau pas s'appliquer à cette dernière. Manque de considération, de bonne gestion à court, moyen et long termes.



Revue de Presse

Régularisation fiscale ou comment prendre le problème à l'envers

(Le Soir, 24/2/2016)

Régions et fédéral se battent à nouveau dans le cadre d'une nouvelle régularisation fiscale. Illimitée dans le temps, cette fois. Évidemment, à la vingtième déclaration libératoire unique d'ici 15 ans, la Belgique allait finir par paraître encore plus ridicule qu'elle ne l'est déjà. Et étant donné que l'impôt a été régionalisé en partie, c'est la foire d'empoigne pour se répartir les croûtes et les miettes sales. Parce que c'est bien de cela qu'il est question à nouveau. De rapatrier de l'argent qui a échappé à la source en Belgique. Quand il ne s'agit pas tout simplement de blanchiment d'argent.

Domage qu'on n'ait jamais droit à des débats aussi enflammés de la part des mêmes acteurs lorsqu'il s'agit de lutter contre la fraude, fiscale évidemment, mais aussi la fraude en général. Pendant que les services de lutte contre cette même fraude à la source s'appauvrissent en personnel un peu plus chaque année, le gouvernement s'attaque à nouveau au problème à l'envers. On ne le rappellera jamais assez, un agent contrôleur rapporte plus que ce qu'il ne coûte. Mais la volonté n'est définitivement plus là.



Johan Van Overtveldt

(Le Vif, 19/2/2016)

Interrogé au sujet du ministre des Finances dans le cadre d'un portrait réalisé par la revue *Le Vif*, Aubry Mairiaux, président de l'UNSP, n'a pas manqué de rappeler à quel point la gestion du ministre était inexistante au sein de son propre département, et ce, en pleine période de restructuration et de grogne du personnel.

On a souvent dit que certains ministres étaient de véritables fantômes. Quand il a pris ses fonctions, Van Overtveldt a rencontré tous les syndicats. Une rencontre constructive. Nous nous en sommes réjouis en pensant que c'était adroit et de bon augure. C'était bien joué pour calmer les organisations syndicales. Fin stratège. Il n'a pas été journaliste pour rien. Mais nous ne l'avons vu que cette fois-là... Or, une tempête sociale s'annonce en raison du non-respect des mesures sociales négociées en compensation de la réforme Copernic. Nous avons interpellé le ministre il y a deux semaines, nous n'avons même pas reçu un accusé de réception. Dans ce contexte, nous ne pouvons plus garantir la paix sociale. À partir de mi-février, nous organisons des assemblées générales du personnel dans tout le pays. La tension sociale est bien là. Il pourrait y avoir des actions.

Ce sera sa première épreuve du feu sociale.

Un homme averti en vaut deux...

Les recettes fiscales s'annoncent inférieures de 1,4 milliard par rapport à ce qui était attendu au début de l'année

(Le Soir, 4/3/2016)

Le cabinet du ministre des Finances a confirmé ce chiffre, selon *De Standaard*. L'impôt des sociétés rapporte bien moins que ce qui avait été prévu, à savoir un milliard d'euros de déficit. Par ailleurs, les recettes de la TVA et les versements au titre du précompte professionnel sont également à la baisse.

Le gouvernement veut pourtant instaurer sa fameuse politique de *compliance* entre les entreprises et l'État. En résumé, avec la Suédoise, l'administration fiscale et le monde économique sont devenus du jour au lendemain de sympathiques partenaires qui s'engagent à collaborer en toute transparence. L'Administration présume de la bonne foi des entreprises. Ces dernières s'engagent à remplir honnêtement leurs obligations fiscales en toute honnêteté et transparence.

Si elles ne sont évidemment pas toutes à mettre dans le même panier, il y a manifestement encore du travail pour certaines d'entre elles. Le gouvernement va-t-il comprendre que ce système, aussi pieux soit-il, ne pourra fonctionner qu'avec une administration fiscale forte, qui inspire au minimum le respect des contribuables et des assujettis ?

On ne peut pas toujours faire plus avec moins. L'UNSP le répète depuis longtemps maintenant. La confirmation dans les chiffres est aujourd'hui manifeste pour nos responsables politiques, mais aussi pour l'ensemble de la population. Et si les syndicats et les agents réclament des engagements massifs pour renforcer les services de l'administration fiscale, les contribuables qui paient honnêtement leurs impôts sont plus qu'en droit de l'exiger aussi, vu qu'on va à nouveau leur demander de combler le manque à gagner dû à la fraude fiscale.





SPF FINANCES

AG Fiscalité

Fin février, les différents responsables de l'AGFisc nous ont présenté la stratégie de leur administration pour les six prochaines années.

Malheureusement, la documentation ne nous ayant pas encore été envoyée, impossible à l'heure actuelle de vous livrer un compte rendu complet de cette réunion.

Voici toutefois quelques informations importantes (appuyées sur le PowerPoint présenté à tous les directeurs de centre et les dirigeants des services centraux, et disponible sur l'intranet) :

Basculement 3 : date du 1^{er} juillet maintenue

Tordant le cou à la rumeur, l'administrateur général de la Fiscalité nous a confirmé la date du 1^{er} juillet 2016 pour le basculement des agents qui n'ont pas encore basculé.

Promotion

Un mouvement de promotion pour les postes A4 et A3 va être lancé. L'Autorité a précisé que ce n'est pas parce qu'un agent exerce une fonction supérieure, qu'il obtiendra le poste.

L'UNSP a demandé si un mouvement de promotion vers le niveau B et vers des postes d'expert fiscal était prévu. Réponse de l'Autorité : des examens de promotion de C vers B viendront... Pas un mot, par contre, concernant les promotions expert fiscal.

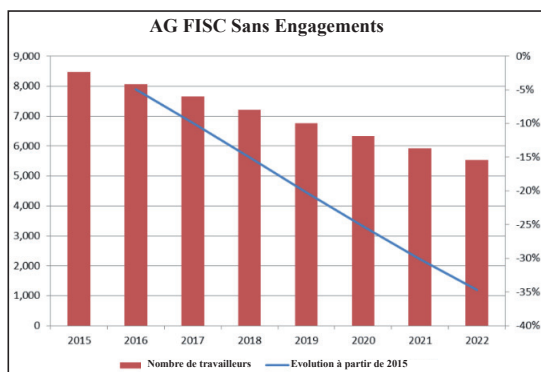
Personnel : mort annoncée des contrôles

Au cours des dernières années, le personnel de l'AGFisc a diminué de 20 %. Cette diminution monte à 30 % pour les agents contrôleurs et même à 40 % pour les contrôleurs TVA.

Mais la saignée est loin d'être terminée.

Comme le montre le schéma ci-contre, sans remplacement des agents partant à la pension, le personnel de l'AGFisc va encore diminuer de 35 %, et même de 46 % dans les services de contrôle.

Mais, en fait, la situation du contrôle fiscal sera encore bien pire : en effet, vu la priorité accordée à la gestion, il conviendra de transférer du personnel de contrôle vers les services de gestion et, en réalité, sans engagement massif, **LES CAPACITÉS DE CONTRÔLE VONT TOTALEMENT DISPARAÎTRE D'ICI 2022 !**



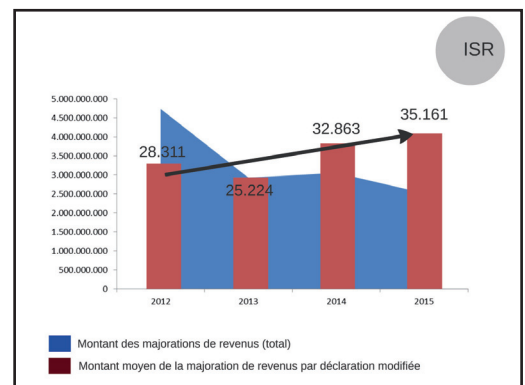
Baisse des recettes fiscales

Inévitablement, les recettes fiscales ont fortement baissé.

Par contre, le montant moyen de la majoration de revenus par déclaration contrôlée a bien augmenté.

Doit-on s'en étonner ? La peur du gendarme ayant disparu (les entreprises se rendent compte qu'elles ont très peu de risques d'être contrôlées), on déclare de moins en moins de revenus et de plus en plus de frais, et lorsqu'un contrôleur analyse un dossier, il y a de plus en plus à rectifier.

Mais les responsables continuent à parler de *compliance*... et au final, le trou dans le budget de l'État devient un gouffre ! Et que dire que l'équité fiscale ?



Polyvalence des agents

L'Autorité nous a fait une présentation idyllique et toute théorique de la polyvalence... Eh oui, ils ne reviennent pas sur cette idée absurde.

Pourtant, sur le terrain, les agents sont très nombreux à se plaindre sans trouver écho auprès des responsables.

L'UNSP a rappelé qu'elle était totalement opposée à cette polyvalence des agents.

Conclusion

La solution à tous ces problèmes est évidente : il convient de recruter en masse, particulièrement des agents à affecter à la TVA !

Ce 16 février 2016, l'administrateur général de la documentation patrimoniale nous a présenté la vision, la stratégie de son département dans un horizon proche.

Il souhaite que 2016 soit synonyme de « **Stabilisation, formation continue et digitalisation** ». Rien de révolutionnaire, on reste dans la continuité.

Malgré les différents problèmes (selon nous : majeurs) que rencontre notre département (manque de personnel, surcroît de travail, instabilité récurrente des applications informatiques, réorganisation suite au transfert de compétence vers la Région flamande, nouveaux processus de travail, etc.), et alors que le personnel a l'impression d'aller droit dans le mur, l'administrateur semble confiant dans l'évolution positive de son administration. Il accepte le mauvais bulletin au niveau des applications informatiques et indique que, parmi ses priorités, il souhaite le déroulement optimal des formations et également que tout un chacun reçoive suffisamment de travail. Côté « répartition de la charge de travail », pour l'administrateur, dans certaines localisations, il y a trop d'agents et dans certains services, des éléments n'ont pas été pris en compte.

Il invite par ailleurs les membres de son personnel « à sortir de leur coin » et à entrer en interaction avec leurs collègues pour résoudre localement certains problèmes. Il demande à ses managers d'être des « managers du changement », d'accompagner, soutenir et motiver les agents, afin de travailler mieux ensemble. Il a mis par ailleurs à disposition des managers d'antenne une brochure pour les soutenir dans leur tâche. De belles intentions, on verra dans les faits !

Les futurs chantiers de la DocPat ont été présentés brièvement.

Au programme :

- des **réorganisations de service** ;
- de **nombreux déménagements** en Flandre et en Wallonie : on

nous annonce une réunion de concertation de base en Wallonie le 18 mars. À l'ordre du jour : Aywaille vers Huy et Liège [21 avril 2016], Braine-l'Alleud vers Nivelles [juillet 2016], Braine-l'Alleud vers le nouveau bâtiment de Nivelles [septembre 2016], Chimay vers Charleroi [octobre 2016], Vielsalm vers Marche [date à préciser], Walcourt vers Dinant et Ciney [date à préciser] + quelques points demandés par l'UNSP : l'état de la situation des services Hypothèques et enregistrement de Malmedy, l'avenir des services patrimoniaux de Liège et Charleroi [seront-ils transférés *ipso facto* vers le Finshop de Gembloux ?], l'avenir du bureau d'enregistrement de Mouscron ;

- formations à la **polyvalence des agents** ;
- finalisation de la **fonctionnarisation** du statut des conservateurs des hypothèques & **intégration des hypothèques au sein de la sécurité juridique**. Une communication et des concertations avec les organisations syndicales devraient débuter en juin ;
- création d'un **Finshop à Gembloux et à Bornem** ;
- mise en production du projet **CADGIS** dès juillet 2016. Elle se fera par province et durant la migration, le personnel concerné suivra les formations ;
- publicité autour de « **MyrentPro** ».

Côté **recrutement**, on annonce des renforts principalement dans les centres ayant perdu des agents (Anvers et Brabant), ainsi qu'à Arlon et Vilvoorde. D'après le management DocPat, il y a au sein de son département un énorme besoin en agents de niveau A (fonctions techniques, fonctions dirigeantes), sauf à MEOW (Cadastre). Il soutient également la mobilité interne et les promotions.

À l'avenir, les ressources seront réparties en fonction de l'évolution

des dossiers sur base du volume de travail. (Nous craignons le pire et notamment l'application du 4^e alinéa de l'article 50 du règlement organique présenté lors des assemblées générales du personnel, à savoir que **le président du Comité de direction peut affecter d'office des agents à une autre résidence « si la charge de travail diminue » !**).

CE QUI SEMBLE ENCOURAGEANT :

- Le retour vers une structure proche des centres de formation. L'Académie telle que prévue actuellement ne semble pas convenir à l'administrateur général.

CE QUI NOUS DÉPLAIT :

- Malgré un 2^e round « Basculément 3 » suite au fiasco, de trop nombreux changements fondamentaux sont encore prévus à la Documentation patrimoniale. Doit-on y voir un manque de prévoyance ? Une méconnaissance du département ? Une réforme précipitée ?
- Le transfert possible des agents vers d'autres résidences et services sur base de l'article 50 du règlement organique. Sans faire un appel à des volontaires, sans respecter les règles de mutations actuelles... Pour l'UNSP, cette manière de faire est inadmissible.
- À la question de savoir si des mutations sont prévues afin de combler les trous, le directeur P&O nous répond que Jobs@Fin est ouvert ! Non seulement l'Autorité refuse d'ouvrir les postes vacants via Mut@Fin, mais nous n'avons même pas connaissance des postes qui sont vacants !

Bref, avec tous ces changements en vue, la stabilité à la Documentation patrimoniale, ce n'est pas pour demain !

Contrat d'administration 2016-2018

Inutile d'espérer : le contrat d'administration 2016-2018 du SPF Finances est déprimant.

**LE REFRAIN EST CONNU :
FAIRE TOUJOURS
PLUS AVEC MOINS !**

Dès l'exposé de la vision du contrat d'administration, le constat est immédiat. On attend encore du SPF Finances *qu'il réalise ses missions légales et ses objectifs en exploitant de manière optimale ses moyens et avec la productivité la plus élevée possible. Grâce notamment à une nouvelle culture de leadership et organisationnelle qui donnera plus de flexibilité aux collaborateurs et en même temps qui sollicitera davantage leur responsabilité. L'augmentation du taux effectif de perception des impôts est ainsi une priorité absolue.*

Près de 30 % des absences pour maladie au SPF Finances sont liées au stress. Mais, pendant ce temps, le gouvernement et le management du SPF Finances continuent à presser le citron. Plus de productivité, plus de responsabilités, des objectifs accrus, avec toujours moins de personnel et des applications informatiques défaillantes.

**AUGMENTER NOTRE EFFICACITÉ,
AMÉLIORER NOTRE EFFICIENCE ET
NOTRE PRESTATION DE SERVICE.
MAIS ALORS, QU'ILS EN DONNENT
LES MOYENS AU PERSONNEL !**

Au niveau des axes stratégiques, le menu reste inchangé :

- augmenter notre **efficacité**, donc la mesure de nos objectifs atteints ;
- améliorer notre **efficience**, donc l'exploitation et la productivité de nos ressources ;
- relever le niveau de notre **prestation de service**.

Même le budget consacré à l'ICT diminue !

Autre fait surprenant, alors que notre département se vante de vouloir investir massivement dans l'ICT, on constate que le budget alloué au budget ICT en 2016 s'élève à 108,8 millions d'euros, alors qu'il était en moyenne de 114,2 millions d'euros pour les années 2011 à 2013.

**L'ADMINISTRATION VA ÊTRE
ATTENTIVE AU BIEN-ÊTRE
DE SES TRAVAILLEURS...
VOUS Y CROYEZ ?**

En parlant du personnel, on apprend que l'Administration entend promouvoir la culture organisationnelle **en attachant une attention particulière au bien-être des collaborateurs et au soutien de ceux-ci**. On peut en effet constater que la flexibilité accrue en termes d'horaires et de possibilités de télétravail ou de travail en bureau satellite constitue une belle avancée pour les agents. En revanche, en ce qui concerne le contenu du travail, on exige toujours plus des agents, sans leur donner les outils adéquats, à commencer par la formation et l'informatique.

Diverses initiatives sont envisagées : le trajet de leadership intégré, la création d'une culture de feedback via les cycles d'évaluation, mais aussi un élargissement du télétravail et du travail en bureau satellite. La prévention du burn-out et de la dépression est également évoquée. Au vu des conditions de travail actuelles, de la charge de travail croissante, il semble évident que l'Administration a décidé d'endosser le rôle du *pompier pyromane*.

**LE SPF FINANCES VA PRENDRE
EN COMPTE LES ATTENTES DES
AGENTS !!!
HAHAHA... EN SUPPRIMANT
LA MUTATION CLASSIQUE ? EN
INSTAURANT LA MUTATION
D'OFFICE ? EN S'ATTAQUANT À
NOTRE STATUT, À NOS CARRIÈRES
ET NOS PENSIONS ?**

Mais lorsqu'on lit que le SPF Finances souhaite aligner sa politique de personnel aux besoins de l'organisation et avec un maximum de prise en compte des attentes de tous les membres de son personnel, on tombe de sa chaise. Quand les attentes des agents sont-elles prises en compte dans la politique de personnel actuelle ? Les agents sont-ils demandeurs de la suppression de Mut@fin ? De la suppression des règles de mutation existantes et du recours à la mutation d'office ? De la suppression de bon nombre de primes ? De la rétrogradation de certaines fonctions ? Et si on y ajoute les mesures dans l'ensemble de la Fonction publique, entre la diminution des pensions, les attaques du statut, l'allongement des carrières et la suppression des formations certifiées pour ne citer que ceux-là, le fonctionnaire a de quoi faire grise mine. Pendant ce temps, on attend des agents qu'ils redoublent d'engagement et de motivation. Et tout ça pour pas un kopeck de plus.

Mais qui croit encore que Jobs@Fin va mettre la bonne personne à la bonne place ?

Le département a par ailleurs l'intention d'augmenter l'employabilité et le développement des collaborateurs. En résumé, *le profil adéquat pour chaque fonction ou promotion tout en bénéficiant de possibilités de développement appropriées*. Mais Jobs@Fin a déjà montré toutes ses limites et va considérablement alourdir le processus.

Quant à la formation, nous savons tous qu'elle est insuffisante et inadaptée. Le département peine à trouver des agents formateurs dans certaines matières. Nous payons cher la suppression des centres de formation professionnelle que l'UNSP a toujours dénoncée !

**NOTRE SPF VA VOUS OFFRIR
DES POSSIBILITÉS DE
DÉVELOPPEMENT APPROPRIÉES...
AVEC LA FORMATION ACTUELLE ?**

L'Autorité souhaite réduire l'absentéisme, mais ne s'attaque pas aux causes de celui-ci...

L'Autorité entend par ailleurs réduire l'absentéisme. Mais ces absences ne diminueront pas :

- tant que les agents continueront à se retrouver toujours moins nombreux pour effectuer des tâches qui, elles, ne diminuent pas ;
- tant que les méthodes de travail ne seront pas revues, en ce compris la mesure de la charge de travail ;
- tant que le réseau et les applications informatiques ne répondront pas aux attentes ;
- tant qu'il n'y aura qu'un bâton dépourvu de toute carotte pour motiver les agents à remplir leurs objectifs.

Et, dans ce domaine, aucune mesure n'est envisagée...

De futures mutations d'office en filigrane

Revenons-en à la mutation d'office ? Le rapport précise que *le SPF Finances va suivre en permanence là où les activités disparaissent ou sont réduites au sein de l'organisation et affecter les membres du personnel ainsi disponibles pour exercer d'autres fonctions*. Il est évident que l'UNSP n'a pas pour vocation de permettre aux agents de ne rien faire pendant leurs heures de travail. En revanche, étant donné que la charge de travail est déterminée par l'Autorité, cette dernière aura toujours la possibilité de modifier les coefficients et pondérations et de faire ainsi en sorte que du jour au lendemain, un service pourra se retrouver en personnel excédentaire alors que le nombre de dossiers n'aura pas évolué. Il en va de même en cas de décision de centralisation de certaines activités pour des raisons d'organisation : les agents pourraient se voir affectés du jour au lendemain à Bruxelles, sans pouvoir aucunement contester la décision. Les agents de P&O en sont les premières victimes.

**ILS ANNONCENT DÉJÀ
DES MUTATIONS D'OFFICE ET
DE NOUVELLES RÉDUCTIONS
DE PERSONNEL !**

Le personnel va encore fortement diminuer

Le rapport ne prend pas de gants en précisant que *le SPF Finances sera confronté à un grand nombre de départs naturels des membres du personnel et qu'il n'est pas imaginable de remplacer tous les fonctionnaires partis à la retraite*. La mesure de la charge de travail va permettre de répertorier les besoins en personnel et est supposée permettre d'améliorer les processus, l'efficacité de l'organisation et une meilleure affectation du personnel au sein du SPF Finances. On en revient donc à la mutation d'office et à la pénurie de personnel. Les années à venir vont être consacrées à mettre des rustines sur un paquebot qui prend l'eau de toutes parts. Mais tous les processus mis en place ne permettront pas d'éviter le naufrage.

Enfin, en ce qui concerne le service au citoyen, la flexibilité dont l'Autorité nous a soi-disant fait cadeau en contrepartie de toutes les mesures prises à l'encontre des agents revient ici comme un boomerang, puisque le rapport affirme que *les heures d'ouverture et la disponibilité seront examinées et améliorées*. Et on s'étrangle lorsqu'on lit que *l'accessibilité de nos services pour le citoyen est un aspect important et que l'accès aux bâtiments devra être facilité pour les personnes à mobilité réduite...* tout en oubliant de rappeler que nombre de bâtiments ont été fermés au cours de ces dernières années, et que beaucoup d'autres vont suivre.

**ILS ONT ET VONT
ENCORE SUPPRIMER
DE NOMBREUSES
IMPLANTATIONS...
MAIS VEULENT AMÉLIORER
L'ACCESSIBILITÉ DE NOS
SERVICES !**

CONCLUSION

En conclusion, rien de bien neuf sous le soleil. Faire plus avec moins reste le mot d'ordre. Et on attendra toujours plus de votre part.

L'Autorité poursuit sa restructuration en vue d'une soi-disant professionnalisation du département, avec à la clé pour les agents une charge de travail accrue, une rentabilité à la hausse, le tout avec moins de personnel et donc moins de temps pour exécuter les missions, tout en étant assistés d'un réseau informatique défaillant et de formations insuffisantes.

Mais chaque agent sera soumis à une évaluation annuelle qui pourra déboucher le cas échéant à des sanctions, voire à un renvoi pur et simple en cas de deux mentions « insuffisant ».



SPF FINANCES

AG PERCEPTION ET RECOUVREMENT

Le contrat d'administration est accompagné de plans d'action pour les différentes administrations. Ces derniers fournissent des éléments importants du futur de chaque administration.

Voici quelques extraits du plan d'action de l'AG Perception et Recouvrement.

1. Notre plate-forme en feu (« Burning platform ») : le vieillissement

*Près d'un collègue sur trois nous a quittés. Et ce n'est pas fini ! À la fin de l'année 2019, 10 % des collaborateurs auront encore disparu ! Nous devons donc évoluer vers **de plus gros teams, dans moins de bâtiments**, afin de fonctionner de manière plus efficace et plus efficiente et ainsi, d'être en mesure de répondre aux défis futurs.*

2. Un autre défi : la digitalisation

La première moitié de 2016 sera consacrée à la numérisation de masse... Les fichiers seront détruits après numérisation. Jusqu'en 2018, il sera possible durant la première moitié de l'année d'envoyer des dossiers pour le scanning de masse. Les bureaux peuvent également opter pour la numérisation individuelle, en numérisant leurs documents locaux et en les ajoutant, via une procédure, au dossier électronique dans FileNet.

L'AGPR est à la tête du dossier « MyMinfin » grâce auquel nous espérons implémenter, avant la fin de cette année, certaines fonctionnalités telles que le plan d'apurement en ligne, le chargement des avertissements-extraits de rôle et le paiement en ligne de toutes les créances de notre SPF.

3. Mesure de la charge de travail

Suite à la réduction de notre personnel, les moyens disponibles doivent être utilisés de façon optimale afin d'atteindre un maximum de résultats. Objectif : intégrer la mesure de la charge de travail comme un instrument permanent de gestion du personnel

4. Améliorer la disponibilité de nos services

Objectif : étudier comment améliorer les heures d'ouverture et la disponibilité à l'égard des clients : en faisant correspondre le nombre d'agents/cockpits par rapport au nombre de contribuables dans les Infocenters...

5. Promouvoir la culture organisationnelle en attachant une attention particulière au bien-être des collaborateurs et au soutien de ceux-ci

Une nouvelle enquête de satisfaction sera lancée dans la seconde moitié de 2016 pour les collaborateurs. Les actions d'amélioration après l'enquête de l'année 2014 ont été listées et en 2016, nous allons développer de nouvelles actions en collaboration avec les services d'encadrement P&O et ICT... Fin 2016, les résultats de l'enquête de satisfaction seront connus et après une première analyse, la liste des thèmes d'insatisfaction et des sujets considérés comme récurrents après les trois premières enquêtes sera effectuée.

6. Projet : E-plan d'apurement

Création d'un cadre juridique ou réglementaire concernant les plans d'apurement. Durant le premier trimestre 2016, le formulaire sera chargé dans MyMinfin et le processus sera testé dans plusieurs bureaux. Après la phase de test (trois mois) et les ajustements nécessaires, l'application E-plan d'apurement sera, pour la fin du deuxième trimestre, mise à disposition à l'échelle nationale. Dans le futur, le projet visera le traitement automatiquement des demandes et l'octroi d'un plan d'apurement via le développement d'une plate-forme en ligne.

7. Projet : Signature électronique

La signature électronique est une méthode pour identifier électroniquement le signataire d'un document. En 2016, il sera possible, pour les fonctionnaires de l'AGPR de signer électroniquement les documents via Print & Post (par exemple). La charge de travail sera donc diminuée pour les bureaux.

8. Objectif : Restructuration ou regroupement des services/teams

*En 2015, l'AGPR a basculé dans une nouvelle structure où des teams polyvalents ont été mis en place. En tenant compte des changements de circonstances, ou des changements probables, nous devons déterminer, en consultation avec les directeurs organisation, quelles autres restructurations sont nécessaires (**relocalisation** ou **regroupement de teams**).*

Les décisions dépendront et seront influencées, entre autres, par le plan d'infrastructure du service d'encadrement Logistique, la politique RH, les mouvements de personnel (départs à la retraite et autres départs) et la charge de travail des différents services.





SPF FINANCES

Service d'encadrement P&O

Suppression des services régionaux

Le ministre des Finances a été interrogé en commission des Finances et du Budget par Georges Gilkinet (Ecolo) à propos de la suppression des services P&O régionaux au sein du SPF Finances (question n° 9312).

Il a reconnu que les organisations syndicales avaient émis un avis négatif concernant la recentralisation des agents à Bruxelles. Il a toutefois tenté de tempérer en affirmant que ces agents auraient la possibilité de travailler à domicile ou en bureaux satellites, et qu'ils avaient toujours la possibilité de postuler pour des emplois vacants dans une autre résidence via la mobilité interne.

Cela démontre à nouveau l'absence de vision – même à moyen terme – du management et le manque de respect qu'il affiche à l'égard de son personnel, en n'étant même pas capable d'honorer ses propres engagements.

La raison invoquée par le ministre est en effet que *lors du basculement 3, certains services extérieurs du service d'encadrement P&O n'ont pas pu être remplis. Sur la base de ce constat, nous avons préféré intégrer les effectifs dans les services centraux de P&O.*

Est-ce vraiment une raison pour muter d'office tous ces agents à Bruxelles ?

Et lorsqu'il ajoute que *dès le départ, les membres du personnel ayant choisi d'intégrer un service P&O régional étaient conscients que cette fonction était très mobile, on croit rêver !* Peut-être devrait-il prendre la peine de consulter les agents concernés. Il se rendrait alors compte que s'ils avaient su qu'ils seraient obligés de travailler à Bruxelles, bon nombre d'entre eux n'auraient pas postulé au service d'encadrement P&O !

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

Plan de personnel

Nous avons écrit une nouvelle fois au directeur P&O afin d'obtenir l'état d'avancement de la concrétisation du plan de personnel 2015 ; une actualisation du dossier des fonctions supérieures ; les lignes directrices qui seront sollicitées par administration générale et service d'encadrement auprès du gouvernement en matière de plan de personnel 2016 ; les démarches entreprises par notre département afin qu'un budget supplémentaire soit accordé pour couvrir intégralement les 100 recrutements prévus pour l'AG ISI, ainsi que les résultats de ces démarches ; le recrutement d'interprètes et de traducteurs, afin de respecter l'application des lois linguistiques ; la liste des emplois spécifiques prévus dans le cadre du plan de personnel et la position du département à propos de la nécessité de renforcer les effectifs des « contact center ».

En surplus, l'UNSP a demandé un état des lieux concernant les remboursements de frais de séjour.

Mutations pour de graves raisons sociales ou familiales

Nous avons interpellé le président du Comité de direction afin que le sujet des mutations pour graves raisons sociales ou familiales soit adapté de la manière la plus humaine possible et soit mis à l'ordre du jour d'une prochaine négociation. Par la même occasion, l'UNSP a demandé de discuter des mutations pour raisons médicales.

Évaluation — CRESCENDO

Dans le cadre de l'évaluation des agents, les chefs de service utilisent une liste prédéfinie d'objectifs. Or, il semble qu'à ce jour la liste complète n'est pas traduite en langue allemande. Notamment, les chefs de service ne disposent pas de la liste des objectifs spécifiques.

Nous avons interpellé le directeur P&O afin que tout soit mis en œuvre pour que les évaluateurs et les évalués disposent de cette documentation traduite en allemand, afin d'éviter qu'une fois encore le délai pour les entretiens soit postposé pour les germanophones.

Stratégie à l'AG Documentation patrimoniale et à l'AG Fiscalité

Vous le lirez par ailleurs, deux réunions ont été organisées à propos de la stratégie à l'AGDocpat et à l'AGFisc. Avant celles-ci, l'UNSP a posé de nombreuses questions aux responsables. Ces réunions ont d'ailleurs essentiellement tourné autour de nos demandes. Toutefois, il reste de nombreux points sans réponse. Nous ne manquerons donc pas de réinterpeller l'Autorité...

Primes linguistiques


Le mois dernier, nous avons envoyé un courrier à l'attention du directeur du service d'encadrement P&O afin qu'il se conforme à la réglementation en matière de paiement des **primes linguistiques** et qu'il régularise la situation pour toutes les personnes concernées. **Nous n'avons toujours reçu aucune réponse...**



Actualités parlementaires

Voici l'analyse des réponses du ministre des Finances à trois questions posées par les parlementaires :

Baisse des enrôlements



En Commission des Finances et du Budget, le mercredi 24 février 2016, interrogé sur l'écart entre les enrôlements effectifs et les objectifs budgétaires qui avaient été fixés, notamment à l'impôt des personnes physiques, le ministre des Finances a asséné que *la dynamique actuelle est fondamentalement différente de celle du gouvernement précédent : tandis qu'il augmentait les dépenses et les recettes, aujourd'hui, nous les réduisons.*

Dans l'esprit du gouvernement, l'assainissement des finances publiques passe donc toujours actuellement par un véritable assèchement de la Fonction publique.

Par ailleurs, le ministre des Finances a également précisé que l'Europe avait été informée du régime diamant afin d'éviter des incidents tels que celui lié aux *excess profit rulings*.

Le gouvernement ne se sentirait-il pas complètement à l'aise avec cette mesure pour le moins avantageuse pour tous les acteurs de ce secteur ? Il lui sera en tout cas difficile de justifier ces mesures pour la sauvegarde de l'emploi ou la relance économique en Belgique !

Recrutement et promotion d'agents germanophones

(question écrite n° 454 de Kattrin Jadin [MR] du 8 juillet 2015 au ministre des Finances, chargé de la lutte contre la fraude fiscale – réponse du 11 février 2016)

Interrogé sur le recrutement et la promotion des agents germanophones au SPF Finances, le ministre a répondu que *l'exécution des plans de personnel les plus récents a permis l'admission au stage de 1 niveau A (de classe A1), de 3 niveaux B et de 14 niveaux C de langue allemande. Entre-temps, une sélection destinée à recruter des économistes germanophones a été organisée. Il y a trois lauréats dont l'entrée en service à Saint-Vith et à Eupen est prévue pour le 15 février 2016. Par ailleurs, tous les examens internes prévus, y inclus l'examen pour atteindre le niveau B, sont bien organisés pour les germanophones.*

Enfin des recrutements d'agents germanophones...

C'est bien, mais loin d'être suffisant. Plus que partout ailleurs, la pyramide des âges est alarmante en région germanophone. Le SPF Finances va y connaître un véritable dépeuplement au cours des prochaines années.

Suppressions d'implantations au SPF Finances

(question de Marco Van Hees [PTB] au ministre des Finances, chargé de la Lutte contre la fraude fiscale, sur "les nouvelles suppressions d'implantations du SPF Finances" [n° 8860])

À nouveau interrogé en commission des Finances et du Budget, le ministre des Finances est revenu sur la suppression de nombreuses implantations du SPF Finances un peu partout en Belgique.

Dans sa réponse, le ministre a affirmé que *le regroupement renforce l'efficacité des services en augmentant leur interaction.*

On se demande toujours de quelle interaction il voulait parler.

Et le service aux citoyens dans tout cela ?

Les services sont déjà débordés. De plus, dans certains grands centres, il n'existe toujours pas de cadastre des services pour les agents. À tel point que si un agent veut consulter un autre service pour une quelconque information, il doit passer par l'accueil pour être redirigé dans son propre bâtiment.

Entre la théorie et la pratique, il existe toujours bel et bien un fossé à combler.



FERMÉS
POUR CAUSE
D'AUSTÉRITÉ

FONCTION PUBLIQUE

PRÉVENTION DU BURN-OUT !?!

Interrogé par Gautier Calomne (MR – question n° 8214) sur la prévention du burn-out dans la Fonction publique fédérale et les mesures préventives mises en place dans la fonction publique fédérale, le ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique a eu des réponses pour le moins surprenantes !

En effet, après avoir avancé quelques chiffres sur l'importance du stress et des maladies qui en découlent sur le nombre de jours d'absence pour maladie des agents fédéraux, il a déclaré ceci en ce qui concerne la prévention du burn-out : *afin d'agir sur la première phase du burn-out, on a développé des campagnes de sensibilisation et un questionnaire de détection précoce. Celui-ci a été développé par l'Université de Liège avec SPMT-ARISTA (Service externe de prévention et de protection au travail) et est destiné spécifiquement aux professionnels de la santé confrontés à des travailleurs en burn-out. Le sens clinique du professionnel permet de mettre en évidence la présence du burn-out et son importance. L'outil a aussi pour objectif de fournir les premières pistes pour la prise en charge du travailleur. L'utilisation de cet instrument doit être laissée à la discrétion du professionnel de la santé. Son application systématique dans la Fonction publique ne me semble donc pas souhaitable.*

Sa politique de prévention du burn-out consiste en somme à... constater la présence du burn-out et en mesurer l'importance, une fois que l'agent a déjà sombré !

Un peu comme en fiscalité, d'ailleurs, où les responsables politiques semblent préférer se battre pour récupérer de

l'impôt via des régularisations « uniques » plutôt que de lutter contre la fraude à la source. Mais ici, on parle d'êtres humains !

À quand la mise en place d'une vraie politique de prévention ?

Doit-on attendre que des agents basculent dans la dépression pour prendre en compte leur possible réelle surcharge de travail ?

Nous sommes actuellement submergés de statistiques, de *dashboards*, de tableurs qui mesurent chaque mois l'avancement du plan de travail. *Vous êtes en retard, il va falloir cravacher !*

AU LIEU DE PANSER LES PLAIES, IL SERAIT TEMPS DE S'ATTAQUER AUX RACINES DU MAL... ET DE METTRE EN PLACE UNE GESTION DU PERSONNEL HUMAIN ET RESPECTUEUSE !

Les chefs de service subissent toujours plus la pression de leur hiérarchie et certains n'hésitent pas à la répercuter directement sur leurs agents et à les faire trimer pour récupérer leur retard, plutôt que de risquer de s'exposer eux-mêmes en expliquant que, compte tenu des circonstances, chacun fait de son mieux.

Où est la prise en compte de l'être humain dans cette politique aveuglée par les statistiques ?

Faudra-t-il attendre de réels drames humains pour avoir enfin droit à une réaction digne de ce nom de la part de nos politiciens, de nos managers ?

Non, on ne peut pas toujours faire plus avec moins ! Non, le bâton n'est pas plus productif que la carotte ! Non, les fonctionnaires ne sont pas des citrons à presser et à jeter comme de vulgaires *kleenex* !

Des intérimaires dans la Fonction publique ?

(L'Écho, 2/3/2016)

On apprend que les ministres de l'Emploi et de la Fonction publique vont examiner dans les prochaines semaines la possibilité de mettre en place le travail intérimaire dans l'administration publique fédérale.

Quand on connaît la pénurie de personnel au sein du SPF Finances, mais pas uniquement, il est naturel de se poser la question de savoir si les ministres ne sont tout simplement pas tombés sur la tête pour proposer une telle mesure. Ce n'est pas d'intérimaires qu'a besoin l'administration publique fédérale, mais de nouveaux agents engagés en dehors de contrats précaires !



Commission « TAXE » : il faut renforcer les administrations fiscales européennes !



Récemment, la commission « TAXE », présidée par M. Lamassoure, a rendu un volumineux rapport suite au scandale de l'affaire *LuxLeaks*. Ce rapport a fait l'objet d'une résolution le 25 novembre 2015, préparée en Commission des affaires économiques et monétaires du Parlement, adoptée par 500 voix pour, 122 contre et 81 abstentions.

Beaucoup de *considérants* du rapport affirment qu'**une réforme du système fiscal au niveau européen est non seulement nécessaire, mais urgente, en ce qui concerne une harmonisation entre les pays de l'Union. L'évasion et la fraude fiscales constituent de vrais fléaux pour l'économie et les budgets des membres de l'Union européenne.**

Pour la première fois peut-être, les **revendications des syndicats des Finances et de l'U.F.E.** (Union du personnel des Finances en Europe) semblent trouver un réel écho auprès des représentants parlementaires des divers États membres de l'Union européenne, notamment en matière de budgets et d'effectifs.

Dans le rapport, il est notamment mentionné ceci : « *considérant que les politiques d'austérité et de compression budgétaires appliquées ces dernières années ont amoindri considérablement la capacité des administrations fiscales à enquêter sur les délits fiscaux et les pratiques fiscales dommageables...* » et un peu plus loin que la commission « *s'inquiète de ce qu'en raison de la crise économique et de la crise de la dette ainsi que l'assainissement budgétaire, la plupart des États membres ont nettement réduit les effectifs de leur administration fiscale ; souligne que les administrations fiscales nationales devraient disposer des ressources suffisantes, y compris des ressources humaines, pour pouvoir contribuer efficacement à la prévention et à la détection de l'optimisation fiscale agressive et de l'évasion fiscale, et à la lutte contre ces phénomènes, qui donnent lieu à une érosion considérable de leur base d'imposition, et pour assurer un recouvrement de l'impôt plus efficace et plus juste et la crédibilité du régime fiscal...* » et... « *relève que certaines études ont montré que le personnel qualifié des administrations fiscales rapportait à l'État beaucoup plus d'argent que les dépenses encourues, puisque l'efficacité des administrations fiscales a une incidence positive sur les recettes fiscales* ».

Aussi, dans un courrier du 22 janvier 2016, Serge Colin, président de l'U.F.E, a demandé une nouvelle audience en Commission Européenne afin que les éléments mentionnés dans le rapport soient entendus et qu'il en soit tenu compte à l'avenir dans les décisions prises par l'Union Européenne en ce qui concerne les réalités quotidiennes des fonctionnaires des impôts et douanes.

Il faut d'urgence une réelle inflexion des politiques de gestion des moyens mis à disposition des agents des administrations fiscales et douanières en Europe pour les années à venir.

Comme vous pouvez le constater dans l'article ci-contre consacré à l'Europe, quelle que soit la couleur du gouvernement belge, c'est aujourd'hui l'Union européenne qui décide des principales orientations des pays dans leur politique en matière de budget et de personnel. C'est donc aussi et, malheureusement, peut-être surtout en menant ce combat au niveau européen que notre département cessera enfin de se vider de son personnel au fil des années. Pour autant, tout ce qui peut effectivement être entrepris au niveau national doit bel et bien l'être afin de tenter d'infléchir la logique actuelle de laisser-aller fiscal affichée ouvertement par nos dirigeants politiques. Mais il n'est plus possible de nier l'importance de l'Europe dans les politiques de lutte contre la fraude fiscale, ou plutôt l'absence de telles politiques.

LA COMMISSION TAXE INSISTE SUR L'IMPORTANCE D'UNE HARMONISATION FISCALE EN EUROPE !

ELLE S'INQUIÈTE ÉGALEMENT DE LA RÉDUCTION DES EFFECTIFS DES ADMINISTRATIONS FISCALES !



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

ZAPPING



Évaluation – description de fonction

En janvier 2016, des descriptions de fonction spécifiques ont été attribuées aux agents du SPF (à l'exception des agents des services extérieurs de la fiscalité) :

- Pour les agents de niveau A, les descriptions de fonction sont issues de la cartographie fédérale niveau A.
- Pour les niveaux B, C et D, des descriptions de fonction ont été établies par le Service d'encadrement P&O sur base de la méthodologie et des outils fournis par le SPF P&O afin de constituer un catalogue de fonctions internes au SPF Finances. Pour ces niveaux, les fonctions exemplatives de la cartographie fédérale peuvent également être utilisées.

En janvier 2016, pour la plupart des collaborateurs, un nouveau cycle d'évaluation a également commencé.

En plus de son entretien de planification, chaque agent doit également participer à un entretien de fonction afin de prendre connaissance de la description de fonction spécifique qui lui a été attribuée.

Il est capital que chaque agent vérifie minutieusement sa description de fonction telle qu'elle apparaît dans la rubrique

« données administratives » sur le portail *MY P&O*, disponible via l'intranet.



Si vous constatez des incohérences, vous devez le signaler, et soit le modifier via le portail *MY P&O*, soit lors de l'entretien de fonction avec votre chef de service.

La fonction définie dans les cercles de développement sert à mesurer le travail des agents par rapport à leurs objectifs, eux-mêmes fixés en rapport avec une fonction ou un métier particulier. En cas de doute, il vaut toujours mieux le signaler lors de son premier entretien et ajouter que vous prenez acte, mais sans aucune reconnaissance préjudiciable quant au niveau, au grade et à la classe dans laquelle vous vous situez.

À propos de l'évaluation, notre brochure a été mise à jour (les changements concernent les points 2.2.3. Impact des congés et absences ; 4.3. Recours ; 4.4. Conséquence d'une mention *insuffisant* et 4.5. Les mentions attribuées aux stagiaires). Vous pouvez la consulter sous l'onglet *Publications* de notre site internet (www.unsp-finances.be).

Les FAQ *Évaluation* ont également été mises à jour.

N'hésitez pas à utiliser ces documents.

Récupérations de traitement

De nombreux agents nous interpellent suite à des récupérations salariales, conséquentes et sans motivation adéquate.

P&O revient des années en arrière !

Le délai de réaction est assez court. Ne tardez pas à prendre contact avec votre délégué ou notre secrétariat (info@unsp-finances.be) pour contester cette récupération si celle-ci est non motivée.

Une nouvelle preuve du peu de respect de notre département envers ses agents.

L'UNSP a interpellé le directeur P&O de notre département et le Président du SPF P&O à ce propos.



Dispenses de service 2016

Le Conseil des ministres du 11 mars a approuvé une circulaire fixant les dispenses de service accordées en 2016 : un jour de dispense de service est accordé le vendredi 6 mai (Ascension) et le vendredi 22 juillet (fête nationale).

Ne cherchez pas... Il n'y en a pas en novembre. Notre ministre estime sans doute que vous ne le méritez pas.

Un nouveau président au NUOD – Sector Financiën

Toutes nos félicitations à Kurt Mattelaere, élu président de l'aile néerlandophone de notre syndicat.

Nous lui souhaitons le meilleur dans ses nouvelles fonctions et remercions François Goris pour le travail réalisé dans l'exercice de cette fonction au cours des dernières années.





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.

De Taylor à Münchhausen

Bonsoir et bienvenue à cette nouvelle émission de Questions pour un... champion ! On commence tout de suite avec la première question : je suis une forme d'organisation scientifique révolutionnaire de travail instaurée par un ingénieur né en 1856 à Germantown en Pennsylvanie. Je préconise une analyse détaillée et rigoureuse des modes et techniques de production, je préconise aussi l'établissement de la meilleure façon de produire – BZZZ – oui Georgette ? Coperfin ? NON, MADAME ! – Je préconise également la fixation de conditions de rémunération plus objectives et plus motivantes. J'établis un découpage vertical et horizontal dans l'organisation du travail... je suis, je suis... LE TAYLORISME. Mais oui, VOUS le saviez à la maison devant votre écran, vous qui suivez cette émission aussi fidèlement tous les jours depuis tant d'années !

Sacré Julien. Tu vas nous manquer ! Et pauvre Georgette ! Se faire éliminer par Coperfin. Si elle avait attendu la phrase suivante sur les conditions de rémunération plus motivantes, elle aurait tout de suite su que ça ne pouvait pas être Coperfin. Même si pour le reste, elle n'avait pas complètement tort : multiplication des processus de standardisation des méthodes de travail, mise en place de mesures de la charge de travail, organisation par la Centrale du contenu du travail à exécuter par les ouvriers des services extérieurs, découpage des tâches, comme à l'AGFisc où l'on a créé des cellules de gestion, de contrôle et d'expertise... Elle avait de quoi tomber dans le panneau, la brave Georgette.

Du coup, tout cela m'a donné envie de parcourir rapidement la page Wikipedia consacrée au taylorisme, et surprise, on y trouve une section intitulée « limites et critique du taylorisme ». On y apprend que les tâches répétitives sont aliénantes et posent parfois aux ouvriers des problèmes de santé au travail ou d'attention (pouvant se traduire par une augmentation du taux de malfaçon). Et puis on y lit aussi que dès les années 1960, les protestations se font plus vives et l'« absentéisme » augmente. Chaplin, dans le film *Les Temps modernes*, tourne en dérision cette méthode de travail qui laisse peu de place à l'être humain. Les ouvriers sont utilisés comme des machines : ils effectuent continuellement le même geste, sont chronométrés, et ils sont licenciés dès lors qu'ils ne sont plus suffisamment productifs. La répétition indéfinie des mêmes

tâches se traduit par l'affectation du moral, pouvant aller dans certains cas jusqu'à l'atteinte psychique plus sérieuse liée à l'absence de perspective d'évolution.

C'est fou, quand même ! Même Wikipedia sait que l'absentéisme augmente lorsque l'on crée des conditions de travail qui s'apparentent au taylorisme. Que ces mêmes conditions peuvent atteindre psychiquement les travailleurs. Appelons ça au minimum le stress. Et nos managers, alors ? Personne ne va me faire croire qu'ils ne disposent pas tous au moins d'un smartphone et d'une connexion 4G. Ou alors, ont-ils des actions dans les sociétés de coaching contre le stress ? Parce qu'a priori, c'est tout ce qu'ils sont en mesure de faire pour les agents. Ils ont divisé les tâches, mis en place la mesure de la charge de travail, créé des critères rendant quasi impossible toute attribution de

la mention « exceptionnel », seule possibilité d'avancement, menacé de licenciement en cas de mauvaises évaluations. Et puis ils créent des groupes de travail pour savoir pourquoi les gens sont stressés et pour réduire l'absentéisme. Peut-être pensent-ils qu'en menaçant de muter les agents d'office, cela va améliorer le moral des troupes...

Cela rappelle un peu le syndrome de Münchhausen par procuration qui désigne l'individu qui blesse ou rend volontairement malade un autre, dans le but d'obtenir de l'attention sur lui-même en tant que responsable de l'autorité sur cette autre personne. Le pompier pyromane atteint d'un trouble psychologique lié au manque d'attention. Je te mute d'office, mais je te donne du télétravail. J'augmente ta charge de travail, mais je te donne des horaires plus flexibles. Je te donne des conditions de travail et des perspectives

de carrière propices à la dépression, mais je t'envoie un coach pour gérer tes difficultés, ton absentéisme et ta dépression. Et prends bien tes cachets. Si seulement tu me montrais un peu d'attention... C'est peut-être donc tout simplement de cela finalement qu'ont besoin nos managers. De reconnaissance et d'attention de notre part. Qu'on les inonde de louanges, de fleurs et de dessins d'arcs-en-ciel faits par des enfants, qu'on les couvre de câlins (oui, je mets des accents circonflexes si je veux). Et peut-être cesseront-ils de nous rendre la vie impossible.

Je finirai par penser qu'on devrait lancer une action intitulée : faites-vous une fleur, embrassez un manager !

*Il pleure dans mon cœur
Comme sur Mut@fin
Quelle est cette ardeur
À faire saigner mon cœur

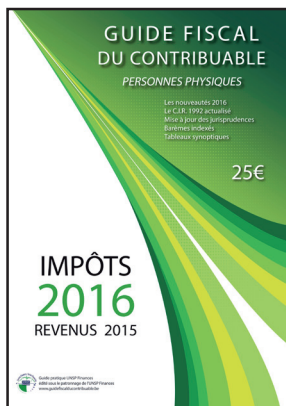
Ô manager averti
On a tant besoin de toi
Que ta lumière brille
Ô dirigeant averti

Il pleure avec raison
Dans ce SPF qui bat le beurre
Un manque de vision ?
Jobs@fin pas une solution

C'est bien la pire peine
De ne savoir pourquoi
Alors que je t'aime
Tu me fais travailler à la chaîne*

Jean-Paul Vertcoton. 2016. (C'est mon autre nom d'artiste. Ben oui, je ne sais pas vous, mais si je n'avais que mon job aux Finances, je serais déjà devenu cinglé depuis belle lurette.)

Le Ronchon de service



Taxes directes * Action Préventive

Édition 2016 UF-INFOS

L'UNSP - secteur Finances, organisation syndicale autonome des services publics, est heureuse de vous présenter ses guides fiscaux consacrés à l'impôt des personnes physiques et à l'impôt des sociétés.

**Impôt des personnes physiques – Prix de vente : 25,00 €
GRATUIT POUR NOS MEMBRES (sur demande expresse)
Version FR ou NL**

Rédigé bénévolement par des membres de l'UNSP-secteur Finances, experts en fiscalité de l'Administration, cet ouvrage représente une somme de connaissances concentrées dans un manuel de référence pour tous les utilisateurs, professionnels ou intéressés, qui ont besoin d'une information rapide mais complète concernant les matières fiscales. Le travail de l'équipe de rédaction et du syndicat s'inscrit, depuis le début, dans une démarche citoyenne d'information objective. L'ouvrage présenté à votre lecture est particulièrement complet et didactique. Articulé sur les cadres et les rubriques de la déclaration fiscale, il aborde chaque aspect en profondeur, dans un langage accessible.

Impôt des sociétés – Prix de vente : 35, 00 €

Rédigé sous forme de vade-mecum par Francis Michel et Roland Rosoux, spécialistes reconnus et appréciés, cet ouvrage est réactualisé chaque année. Plus spécialisé que le *Guide fiscal du contribuable – Personnes physiques*, il constitue un outil précieux pour tous les professionnels qui souhaitent avoir à portée de la main un relevé des références relatives à l'impôt des sociétés.

**Commandez via notre site
www.guidefiscalduecontribuable.be**

GUIDE FISCAL I.P.P. – SORTIE PREVUE DES PARUTION DE LA DECLARATION AU MB	PRIX PROMOTIONNEL JUSQU'AU 30/4	QUANTITE	TOTAL (TTC)
VERSION FR	20,00 EUR		
VERSION NL	20,00 EUR		
GUIDE FISCAL ISOC – SORTIE PREVUE DES PARUTION DE LA DECLARATION AU MB	PRIX PROMOTIONNEL JUSQU'AU 30/4	QUANTITE	TOTAL (TTC)
VERSION FR	25,00 EUR		
PACKAGE IPP + ISOC	42,00 EUR		

à verser anticipativement sur le compte BE91 0682 2450 1776 :	FRAIS D'ENVOI	5,00 €
	TOTAL

OFFRE EXCLUSIVE PERSONNEL DES FINANCES

Nom

Prénom

Adresse

CP + Ville

Tél.

E-mail

N.B. L'envoi des articles ne s'effectue qu'après réception du montant total de la commande sur le compte bancaire ci-dessus.

Pour accord :

.....

Signature

Votre bon de commande ne pourra être traité en l'absence de signature

Commande à adresser à : Guide fiscal du Contribuable ASBL

Rue des Colonies 18-24 boîte 4 – B-1000 Bruxelles

guide.fiscal@unsp-finances.be - <http://www.guidefiscalduecontribuable.be> – Fax 02/217 99 71

PRIME SYNDICALE 2015

Le formulaire de demande de prime syndicale devrait arriver dans les boîtes aux lettres au cours de ce mois de mars.

Pour l'année de référence 2015, cette prime s'élève à 90 € pour une cotisation complète. Si vous souhaitez la percevoir, nous vous invitons à nous renvoyer votre formulaire dûment complété et signé en respectant scrupuleusement les consignes suivantes.

1. Seul le **formulaire original** peut nous être envoyé (fax et copies ne peuvent être acceptés).
2. N'oubliez pas de le **dater**, de le **signer** et d'y indiquer **lu et approuvé**, ainsi que **votre numéro de compte bancaire** aux endroits *ad hoc*.
3. Le formulaire doit nous être envoyé **impérativement avant le 1^{er} juillet 2016**.
4. Il n'y a qu'**une seule adresse pour nous l'envoyer** afin de percevoir le paiement en temps et heure :
UNSP-Finances, Rue des Colonies, 18-24, bte 4 à 1000 BRUXELLES
5. Pour bénéficier de la prime syndicale complète, il est primordial d'être en ordre de cotisation. Les régularisations éventuelles doivent être versées **dans le courant du premier trimestre 2016**.
6. **En cas de changement de syndicat en cours d'année 2015**, c'est votre syndicat actuel qui versera la prime. Toutefois, avant de le faire, il devra être en possession d'une attestation de l'ancien syndicat indiquant que vous avez effectivement payé vos cotisations à celui-ci. Les adhérents concernés doivent, dès lors, s'adresser à leur ancien syndicat et nous remettre l'attestation dans les meilleurs délais.

Attention, votre service de personnel ne peut plus vous envoyer de duplicata du formulaire.

Dès lors, **en cas de perte ou de non-réception de votre formulaire**, ou s'il contient des erreurs structurelles, il est impératif de **prendre contact avec notre secrétariat fédéral** par téléphone au 02/218.16.59 ou par courriel à l'adresse primesyndicale@unsp-finances.be et de nous préciser dans votre message vos nom, prénom, date de naissance, numéro de compte bancaire (ainsi que votre numéro d'affiliation à l'UNSP si vous le connaissez) et les dates d'entrée et de sortie éventuelles de fonction pour 2015.

Dès réception, nous contacterons le secrétariat de la Commission des primes syndicales afin que vous puissiez obtenir votre paiement.

RÉSERVEZ VOTRE GUIDE FISCAL GRATUIT AVANT LE 15 AVRIL

Le Guide fiscal – IPP est **offert gratuitement** aux affiliés UNSP **en ordre de cotisation ET pour autant qu'ils en fassent la demande** expresse via l'adresse courriel guide.fiscal@unsp-finances.be.

L'envoi des guides sera effectué dès leur sortie de presse. Nous devons donc impérativement recevoir votre demande **avant le 15 avril 2016**, sans quoi nous ne pourrions plus l'intégrer dans la liste des envois.

Toute demande postérieure ne sera admise que moyennant le paiement d'une participation aux frais administratifs de 5 €.

Petite nouveauté, cette année : nous avons envoyé un courriel aux affiliés ayant déjà reçu le guide fiscal gratuitement l'an dernier. Le guide 2016 leur sera envoyé automatiquement **à condition qu'ils soient toujours en ordre de cotisation**. Si vous avez reçu ce mail et êtes en ordre de cotisation, vous ne devez dès lors plus faire aucune

démarche.

Vous trouverez en page 19 un bon de commande « spécial prévente ».

N'HÉSITEZ PAS À REPRODUIRE CE BON DE COMMANDE ET À LE DIFFUSER AUTOUR DE VOUS, auprès de vos collègues, mais aussi auprès de vos connaissances et amis susceptibles d'être intéressés par son contenu.

Cela nous permettra de continuer à vous offrir le guide gratuitement dans les années à venir !

Commande possible également sur :

<http://www.guidefiscalducontribuable.be>

Pour toute autre question concernant le Guide fiscal, merci de contacter :

Virginie Bulthez

Rue des Colonies 18-24 bte 4 à 1000 Bruxelles
Tél. : 0497/877 179

@ : guide.fiscal@unsp-finances.be

