

MOTION 2

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

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

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

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

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

Défendre et préserver le statut des fonctionnaires

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

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

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

C'est pourquoi l'UNSP insiste pour que l'engagement statutaire soit et reste la norme. Le recrutement d'agents contractuels doit être uniquement réservé à des besoins temporaires et spécifiques.

Cette primauté du statut est particulièrement importante dans des départements tels le SPF Finances où l'indépendance des agents doit absolument être respectée et où le copinage et l'ingérence politique doivent être bannis.

Défendre le système actuel de quota de congés de maladie

L'UNSP milite pour le maintien du système actuel parce qu'il permet aux agents de disposer d'une réserve de jours de maladie en cas de maladie grave ou d'accident.

Il convient de ne pas rajouter de l'insécurité financière à la détresse !

Défendre la pension des agents du service public

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

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



Garantir le niveau des rémunérations, primes, allocations et indemnités

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

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

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

neutre ou au moins sur des bases justes pour toutes les parties concernées.

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

(Re)développer la spécificité Finances

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

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

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

L'UNSP demande l'organisation régulière et récurrente des examens de carrière pour tous les niveaux et des formations préparatoires.

Agir pour des moyens nettement renforcés

Emplois

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

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

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

Des moyens budgétaires

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

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

Ce renforcement des moyens budgétaires, humains et matériels que réclame l'UNSP – Secteur Finances est vital pour sortir de la spirale négative actuelle. La spécificité de tous les métiers fiscaux est de générer des recettes au profit de l'État. C'est pourquoi ce renforcement est nécessaire.

Au contraire, moins de moyens entraînent moins de rentrées d'argent pour l'État. Ce qui implique un nouveau resserrage budgétaire et donc de nouvelles diminutions de moyens et ainsi de suite.

Des moyens informatiques

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

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

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

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

De même, il est indispensable que le SPF Finances investisse dans le développement des capacités de ses systèmes informatiques afin d'offrir en permanence aux agents un environnement de travail informatique leur permettant de remplir leurs missions dans des conditions optimales et donc avec les meilleurs résultats possibles.



La formation

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

Or, cette formation est plus importante que jamais.

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

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

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

Pour l'UNSP, une formation optimale passe par la mise en place d'une école d'administration fiscale et par des enseignants permanents.

Nous insistons également sur la mise en place d'un catalogue et d'un planning de formations.

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

Les moyens juridiques

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

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

Promouvoir une politique managériale d'expertise et de soutien technique

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

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

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

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

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

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

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

Veiller à une charge de travail adaptée

Au vu de la pénurie en personnel au SPF Finances, mais aussi de la dictature des statistiques et des indicateurs, il n'est pas étonnant que les absences liées au stress et les burn-out se soient multipliés au cours des dernières années. C'est inacceptable.

Le SPF Finances doit offrir à son personnel toutes les conditions de travail lui permettant de remplir ses tâches de leur meilleure manière possible. Ce n'est actuellement pas possible pour de nombreux agents avec leur charge de travail et sur base d'un management axé sur les indicateurs.

L'UNSP exige que la mesure de la charge de travail soit concertée, et ce régulièrement.

Nous proposons notamment que, dans le cadre des entretiens d'évaluation, chaque agent puisse évaluer lui-même la charge de travail qui lui a été confiée au cours de l'année écoulée et préciser si cette charge de travail était adaptée, trop peu importante ou trop importante. Les résultats obtenus doivent servir à l'adaptation de cette charge de travail au sein des services afin d'aider à prévenir les burn-out. Les résultats détaillés par administration et par service seront communiqués de manière transparente tant aux agents qu'aux organisations syndicales.

En outre, l'UNSP demande que des mesures soient mises en œuvre en matière de charge de travail pour les agents en fin de carrière. Cela leur permettrait notamment de consacrer du temps à la transmission de leurs connaissances.



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

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

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

Le système mis en place pour organiser les mutations doit être simple et régulier (au minimum deux fois par an).

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

En outre, l'UNSP – Secteur Finances rejette tout recours à la mutation d'office.

Mettre en place une véritable lutte contre la fraude fiscale

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

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

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

Améliorer les conditions de vie au travail

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

De même, la contrainte immobilière comprime les espaces de travail. Elle impose des bureaux partagés – source potentielle de stress – et met en danger les agents, seuls face aux usagers en proie à des difficultés économiques et sociales.

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

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

La santé et la sécurité des agents sont une priorité.



Veiller à un système d'évaluation constructif

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

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

L'UNSP exige :

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

L'UNSP exige que les décisions rendues par la commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation soient contraignantes et ne non plus considérées comme une simple proposition. La décision doit être rendue dans un délai de maximum quatre mois à compter de l'introduction du recours.

Œuvrer pour le maintien d'un service de proximité

Ces dernières années, de nombreuses implantations du SPF Finances ont été supprimées, menaçant clairement le service de proximité.

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

Une importance particulière doit être consacrée au contact direct avec le citoyen. Ce contact direct ne peut être délaissé comme il l'est actuellement au profit d'internet ou du téléphone.

De plus, des moyens suffisants – en effectifs et en formation – doivent être affectés au contact center.

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

veiller à la mise en œuvre d'une politique sociale digne de ce nom

Depuis des années, l'attractivité de la Fonction publique – et en particulier du SPF Finances – ne cesse de diminuer.

La suppression ou l'utilisation insuffisante des quelques avantages sociaux en est une des raisons.

L'UNSP revendique la mise en œuvre d'une véritable politique sociale au sein du SPF Finances, politique dotée d'un budget suffisant.

Des avantages sociaux doivent être organisés pour l'ensemble du personnel (intervention totale dans l'assurance hospitalisation, chèques-repas...), mais aussi pour résoudre les difficultés que rencontrent les agents dans certaines circonstances particulières (crèches, garderies, stages pour enfants, prêts sociaux...).