

ÉDITO

PAS DE QUOI SE RÉJOUIR...

Nous voici arrivés à l'aube d'une nouvelle année, période de joie et de réjouissances que devrait constituer la trêve des confiseurs.

Malheureusement, cette année 2016 comme celles qui ont suivi la sombre date du 10 octobre 2014, il n'y a plus aucune raison de se réjouir. Déjà deux ans qu'une coalition des droites dirige notre Etat fédéral et démonte sans vergogne les mécanismes de sécurité sociale destinés à lutter contre les inégalités permettant d'éviter la paupérisation accrue des plus fragilisés.



Vous aurez pu le lire tout au long de nos diverses

éditions de cette année écoulée, **pas un mois, pas une semaine, pas un jour sans qu'il ne soit porté atteinte à nos droits conquis de haute lutte.**

Certains ont bien tenté, au sein de cette majorité, d'apporter un semblant d'équité sociale en demandant d'envisager une taxation des plus-values boursières, c'était sans compter sur le « Satrape anversois » qui a immédiatement par voie de presse botté en touche cette idée « saugrenue ».

Si vous ne l'avez pas encore compris, ce gouvernement est le représentant de commerce de la haute finance et des sociétés multinationales dont il faut protéger les intérêts.

Ne supprimera-t-on prochainement la valorisation des années prestées comme contractuel pour la pension de fonctionnaire au profit d'un hypothétique second pilier de pensions géré par les banques et assurances, celles-là même que nous avons dû sauver de la faillite en 2008 et 2010 plongeant le pays et les travailleurs dans une ère d'austérité parce que la dette publique dépassait à nouveau les 100 % du produit intérieur brut.

Avons-nous la certitude qu'un certain parti aurait

mis de côté ses velléités séparatistes ou indépendantiste ? **Les mesures d'austérité drastiques imposées aux administrations fédérales, les empêchant de remplir correctement leurs missions et de rencontrer pleinement les besoins des citoyens ne participent-elles pas du travail de sape de l'État fédéral,** que dire des coups de couteaux donnés dans le Statut des agents de l'État précarisant de plus en plus l'emploi public, garantie de stabilité et rempart contre l'arbitraire, ce qui en cas de X^{ème} réforme de l'État faciliterait grandement le démantèlement de l'Administration.



Mais nous ne doutons pas qu'à un moment donné ce gouvernement des droites fasse le pas de trop qui fera qu'enfin une large majorité de la population se rebelle pour défendre un État de droit dans lequel les droits des plus faibles soient mieux pris en considération.

Encore faut-il que cette réaction ne tarde trop au risque qu'il n'y ait plus rien à sauvegarder.

Au nom de tous les permanents, collaborateurs et collaboratrices de notre sous-secteur, nous vous présentons nos meilleurs vœux pour l'année nouvelle.

QUI LUTTE PEUT PERDRE, QUI REFUSE DE LUTTER A DÉJÀ PERDU...



HAPPY NEW YEAR

EVALUATION – CE QUI CHANGE

Dans un numéro précédent de l'info, nous vous promettons de détailler les modifications qui seraient apportées à l'évaluation suite à l'annulation par le Conseil d'Etat de diverses dispositions de l'AR du 24/09/2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale. Ces modifications sont reprises dans l'AR du 23/11/2015 mais entre-temps, des négociations ont eu lieu au Comité B sur un projet d'arrêté royal appelé Quick Win qui a été promulgué le 3/08/2016. Entre autres domaines, cet arrêté apporte toute une série de modifications à l'évaluation.

Il nous a donc paru opportun de faire le point, en ce début d'année 2017 qui est aussi pour beaucoup d'entre nous le début d'une nouvelle période d'évaluation.

1- **L'agent mis à disposition d'un autre SPF** sera évalué par cet autre SPF.

2- **Absence de l'évalué.**

Si l'agent à évaluer est absent plus de la moitié de la période d'évaluation, il ne bénéficie pas d'une évaluation mais obtient d'office la mention « répond aux attentes ». Ceci est uniquement valable pour les mois pendant lesquels le membre du personnel acquiert de l'ancienneté pécuniaire, même si le membre du personnel a atteint le dernier échelon de son échelle de traitement puisque son ancienneté d'échelle progresse.

Mais attention, les périodes non prestées en suite d'un régime de travail à temps partiel ne sont pas considérées comme des absences. L'agent doit donc être évalué tout à fait normalement mais en tenant bien évidemment compte de son régime de travail pour la fixation des objectifs.

Cette mesure est loin d'être simple à appliquer. Prenons l'exemple d'un membre du personnel, souffrant d'une maladie chronique et bénéficiant à ce titre suite à l'avis de Medex d'un régime de travail à temps partiel. En 2015, il a reçu d'office la mention « répond aux attentes » (absences pus de la moitié de la période d'évaluation). En 2016, cet agent doit être évalué normalement et peut obtenir une des 4 mentions prévues (insuffisant, à améliorer, répond aux attentes ou exceptionnel). Par contre il faut tenir compte de son temps partiel

pour la fixation de ses objectifs.

Un autre agent, absent pour maladie pendant 7 mois consécutifs ou non pendant la période d'évaluation de 12 mois ne sera pas évalué mais obtiendra d'office la mention « répond aux attentes ».

Un troisième agent, absent lui aussi pendant 7 mois mais 4 mois en maladie et 3 mois en absence de longue durée pour convenances personnelles ne recevra pas d'office la mention « répond aux attentes » parce que la période pendant laquelle il est absent et continue à acquérir de l'ancienneté pécuniaire (maladie) ne couvre pas plus de la moitié de la période d'évaluation.

3- **Le stage devient une période d'évaluation** et il comprend au minimum :

1 entretien de fonction, 1 entretien de planification, 3 entretiens de fonctionnement (obligatoires) et 1 entretien d'évaluation.

Pendant le stage, les mentions « exceptionnel », « répond aux attentes » et « à améliorer » obtenues à l'issue des entretiens de fonctionnement obligatoires permettent d'office la continuation du stage tandis que la mention « insuffisant » peut conduire le stagiaire devant la commission de recours qui remettra soit une proposition motivée de licenciement, soit ordonnera la poursuite du stage (éventuellement avec un changement d'affectation au sein du SPF ou dans un autre SPF). Si il y a accord entre le stagiaire, l'évaluateur et le directeur P&O la commission de recours n'est pas saisie et le stage continue.

A l'issue du stage, les mentions « exceptionnel » et « répond aux attentes » conduisent à la nomination tandis que la mention « à améliorer » conduit le stagiaire devant la commission de recours qui peut proposer la nomination ou la prolongation du stage (avec éventuellement un changement d'affectation). La mention « insuffisant » quant à elle conduit le stagiaire devant la commission de recours qui pourra ici aussi proposer une prolongation du stage mais également le licenciement du stagiaire.

4- **3 commissions de recours unilingues** sont créées, auparavant elles étaient bilingues ; la commission compétente est fonction du service

auquel le membre du personnel appartient. Pour le SPF Finances, il s'agit de la commission interdépartementale. Ces nouvelles commissions sont compétentes en matière d'évaluation et de stage.

Chacune est composée d'une section francophone et d'une section néerlandophone. Les membres du personnel germanophones comparaitront devant commission dont le vice-président a la connaissance de l'allemand.

5- **La mention obtenue suite à un recours ne peut plus être moins favorable que la mention initiale** ; donc lorsque la commission de recours propose de modifier la mention, le fonctionnaire dirigeant peut soit décider de modifier la mention conformément à l'avis de la commission, soit confirmer la mention initiale. Alors qu'auparavant, le fonctionnaire dirigeant pouvait décider d'attribuer une autre mention, ce qui pouvait aboutir à une aggravation de la situation du membre du personnel qui avait introduit un recours contre la mention qui lui avait été attribuée.

6- **Désormais, la mention « à améliorer » empêchera** la promotion par avancement barémique, par avancement à la classe supérieure ou par accession au niveau supérieur ou un changement de grade. Avant cela était uniquement cas quand la mention obtenue était « insuffisant ».

7- **La mention « insuffisant » ne peut au final avoir moins d'impact sur la carrière pécuniaire que la mention « à améliorer ».** Tant dans la carrière par bonification que dans la nouvelle carrière (Bogaert), la mention obtenue à la suite de la période de 6 mois éventuellement prolongée qui suit la mention « insuffisant », n'est pas prise en compte pour l'obtention des bonifications ou pour la promotion barémique.

Vous l'avez bien compris tout ceci nous entraîne très loin d'une simplification des textes et certaines de ces mesures sont clairement en défaveur des membres du personnel. Si vous éprouvez des difficultés lors des différentes étapes de l'évaluation ou si vous avez des questions n'hésitez pas à contacter votre délégué(e) CGSP qui vous fournira toutes les explications et l'aide nécessaires.

PAIEMENT DU TRAITEMENT DE DÉCEMBRE EN DÉCEMBRE

UN CADEAU DE NOËL ATTENDU DEPUIS 30 ANS !

Enfin une bonne nouvelle ! Même si la décision de payer le traitement de décembre des fonctionnaires fédéraux en décembre à partir de 2016 a été accueillie comme un cadeau de Noël venant de l'Autorité nous tenons quand même à rappeler qu'il s'agissait d'une revendication syndicale de très longue date, qui figurait dans tous les cahiers revendicatifs de la CGSP.

Pour rappel, c'est le gouvernement Maertens-Gol (1981-1987) qui avait pris la décision de payer le traitement de décembre en janvier de l'année suivante afin d'équilibrer le budget de l'Etat. Pour le gouvernement, le bénéfice n'a été réalisé qu'une seule année mais les agents ont subi cela pendant plusieurs décennies...Budget de fin d'année serré, intérêts négatifs sur le compte en banque car les échéances (prêts hypothécaires, loyer, domiciliations, etc.) ne tenaient pas compte de ce fait.

Pendant longtemps, l'Autorité s'est justifiée de maintenir ce paiement différé en arguant du fait que la charge d'impôt de l'agent serait élevée (13 mois une année au lieu de 12) en plus des conséquences sociales (allocations ou avantages basés sur les revenus annuels). Alors que depuis plusieurs années déjà, les Régions et Communautés ainsi que les entreprises publiques payaient à nouveau le traitement de décembre en décembre et avaient trouvé un arrangement avec l'administration fiscale, seuls les travailleurs dont l'Etat fédéral est l'employeur subissaient encore cette mesure particulièrement injuste.

Dans la pratique, quelles seront les conséquences sur vos impôts sur les revenus et la parafiscalité ?

Sur la fiscale fiche 281.10 – revenus 2016, le traitement de décembre 2016 sera mentionné séparément au cadre 11 – "Revenus taxables distinctement" – d) Rémunérations du mois de décembre (Autorité publique) - 1^o ordinaires (code 247).

Votre traitement de décembre 2016 ne sera pas imposé au taux d'imposition habituel (celui

appliqué à vos autres revenus reçus en 2016), mais bien distinctement au taux d'imposition moyen de l'ensemble des autres revenus de 2016.

En ce qui concerne l'obtention de primes ou allocations pour lesquelles il existe un plafond de revenus (exemples : bourse d'étude , loyer social, etc.), il est prévu que PersoPoint tienne à disposition des services d'encadrement P&O une attestation par laquelle il est déclaré que le paiement du traitement de décembre 2016 en décembre 2016 constitue une opération UNIQUE et que les instances concernées ne peuvent pas tenir compte de ce paiement pour la détermination des plafonds de rémunération de 2016 servant de critère pour l'obtention d'une allocation, d'une prime...

HEURES SUPPLÉMENTAIRES : QUOI DE NEUF...

Le 22 décembre dernier a été publiée **la loi du 11 décembre 2016** portant diverses dispositions en matière de fonction publique.

Celle-ci modifie **la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public** en complétant son article 8, § 3 comme suit :

« En cas de survenance de **circonstances imprévisibles** nécessitant des mesures urgentes, les repos compensatoires visés à l'alinéa 1^{er} peuvent être remplacés par une compensation financière moyennant l'accord du travailleur. »

Une étape reste toutefois à franchir. **Un arrêté royal devra déterminer les conditions d'application de cette modification, ceci est actuellement en négociation au niveau du Comité B** dans le cadre du projet d'arrêté royal fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale.

Ce document étant encore au stade des discussions préalables, nous n'entrerons pas plus dans le détail pour l'instant.

Ceci devrait entraîner l'abrogation de l'arrêté du Régent du 30 mars 1950 réglant l'octroi d'allocations pour prestations à titre exceptionnel. La CGSP ne manquera pas de vous tenir informés.

MUTATIONS

• MUTATIONS VOLONTAIRES

Alors que les agents su SPF Finances réclament l'organisation de mutations volontaires sur base de l'ancienneté, il faudra encore patienter et il ne s'agira pas des mutations telles que nous les connaissions dans le passé.

En effet, parmi les modifications apportées au Statut des agents de l'Etat, il y a la suppression de **la mutation volontaire sur base d'une demande valable 3 ans et du seul critère de l'ancienneté**. Ce texte a fait l'objet d'un désaccord de la CGSP

(V. Tribune

<http://cgspwallonne.be/fr/tribune/tribune-2016>)

Le Statut des agents de l'Etat, prévoit dorénavant de passer par un acte de candidature et lorsque plusieurs agents sont candidats pour une mutation vers une même résidence administrative, l'emploi est attribué au candidat qui répond le mieux aux exigences de la fonction à conférer. Le président du comité de direction (ou son délégué) compare à cette fin les titres et mérites des candidats au regard des compétences génériques et techniques de la fonction. Ce n'est que si des candidats y répondent de manière identique, que l'ancienneté interviendra.

Et au SPF Finances ? Les résultats du basculement n'ont pas fait que des heureux, au contraire. A l'époque l'Autorité avait annoncé qu'une fois le basculement opérationnalisé, des mouvements de mutation seraient organisés. L'outil MUTAFIN a été fermé. Le personnel a fait savoir qu'il perdait patience et souhaitait à nouveau pouvoir solliciter un autre emploi par mutation volontaire. Mais a-t-il été entendu ?

En effet, à l'heure actuelle, l'agent qui souhaite être affecté à un autre emploi n'a comme seule possibilité que l'inscription via le système JOB@FIN pour les seuls emplois proposés. Il n'obtiendra la place convoitée qu'en fonction de son classement à l'issue de la procédure de sélection qui interclasse statutaires, stagiaires et contractuels.

Par ailleurs vous avez été nombreux à nous faire part de difficultés rencontrées dans le cadre de ces

procédures. Nous avons obtenu que dorénavant les organisations syndicales puissent assister comme observateurs à ces épreuves.

Suite aux actions menées en 2016, le président du comité de direction avait proposé de réorganiser des mutations au SPF Finances. La modification du Statut des agents de l'Etat intervenue cet été a imposé de nouvelles discussions. A leur issue, le président du comité de direction a fait part de sa volonté d'établir un nouveau texte qui devrait permettre d'organiser des mutations volontaires.

Ce dossier est à l'ordre du jour du Comité de négociation (comité de Secteur II) du 14 février 2017. La CGSP a suivi ce dossier et reste attachée au respect de procédures transparentes et de critères objectifs.

- MUTATIONS D'OFFICE

Au SPF Finances, la procédure de mutation d'office existe depuis 2013 (désaccord CGSP). Alors qu'elle ne devait être utilisée qu'à titre exceptionnel, la CGSP déplore qu'elle soit de plus en plus souvent mise en application. Le Statut des agents de l'Etat a également été modifié sur ce point et nos collègues de la fonction publique fédérale risquent aussi de voir leur résidence modifiée.

La seule compensation actuelle réside dans l'octroi d'une indemnité journalière pendant 6 mois si la distance domicile lieu de travail est augmentée.

La CGSP, lors des comités de concertation de base, étudie la situation de chaque service impacté et s'assure des conditions dans lesquelles ces mutations s'opèrent. Nous avons été contraints de rappeler à l'Autorité que ces mesures touchent directement des travailleurs, êtres humains victimes de mesures d'ajustement budgétaires ce qui est inacceptable !

Suite aux actions menées en front commun, le président du comité de direction a réfléchi à la mise en place de mesures d'accompagnement. Une note finalisée est toujours attendue pour le début de 2017...

NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Dès que l'Autorité estime qu'un agent a enfreint les devoirs et obligations, elle enclenche une procédure disciplinaire. La procédure disciplinaire est fixée par le Statut des agents de l'Etat. Ces dispositions viennent d'être modifiées.

Dorénavant, les **actes de procédure** (convocations...) pourront être transmis par courriel dont la réception est confirmée par l'agent, le supérieur hiérarchique ne formulera plus de proposition provisoire et le contenu du dossier est uniformisé. Au niveau des **peines** il n'y en n'a plus que 5 et la retenue de traitement a été fortement alourdie (peut aller jusqu'à 20 % du traitement pendant 3 ans). Si les faits font également l'objet d'une **procédure pénale**, la procédure disciplinaire ne sera plus suspendue d'office. Si l'Autorité estime disposer d'éléments clairs et prouvés à suffisance elle n'attendra pas l'issue de la procédure pénale pour prononcer une peine disciplinaire. Les **recours** seront portés devant la même chambre de recours quel que soit le niveau (A, B, C, D) de l'agent et le délai a été porté à 20 jours.

Autre nouveauté, au SPF Finances, le **supérieur hiérarchique compétent** pour les agents des classes A1, A2, A3 et niveaux B,C et D est l'agent appartenant à la classe A4 qui, dans la structure de l'entité où l'agent concerné est affecté, occupe hiérarchiquement la place la plus proche de l'agent concerné. Pour les agents de la classe A4 ou A5, c'est le titulaire de la fonction de management/d'encadrement qui, dans la structure de l'entité où l'agent concerné est affecté, occupe hiérarchiquement la place la plus proche de l'agent concerné, le cas échéant le président du comité de direction.

NWOW - UN MONDE DU TRAVAIL QUI CHANGE

Ces 4 initiales sont très à la mode, elles se traduisent par New ways of working mais on lit aussi New World of Work (nouvelles façons de travailler ou nouveau monde du travail) ...tout un programme !

De plus en plus d'organisations, y compris dans le secteur public instaurent le NOWOW. Pour un mieux ou pour le pire ?

Le NOWOW implique plusieurs corollaires, les Dynamics offices, la fin de l'obligation de pointer, la fin du pointage, le travail en bureau satellite, le télétravail, le clean desk, le coworking, ...

Chacun d'entre eux a des avantages et des inconvénients. On peut citer entre-autres, davantage de liberté, une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle mais également le sentiment d'exclusion des travailleurs, la fin du lien entre temps de travail et objectifs, le retour du travail à la pièce, la fin de la personnalisation du lieu de travail.

Le but le plus volontiers affiché par les employeurs est le bien-être des travailleurs mais derrière ces changements dans les conditions de travail il y a aussi un autre objectif plus difficilement avoué ou assumé qui est de réaliser des économies et augmenter la productivité. D'autres buts sont carrément tus, comme le rêve de couper les travailleurs de l'influence des syndicats.

Le NOWOW repose sur l'anti contrôle, concept qui rencontre des réticences car la culture d'entreprise classique est encore souvent basée sur le contrôle et la hiérarchie traditionnelle. Les managers sont habitués au présentéisme, au pointage, à la surveillance et à la vérification. Les nouvelles façons de travailler nécessitent de lâcher prise, de faire confiance à l'autonomie de chacun et à mettre fin aux comportements infantilisants. D'ailleurs d'aucun estiment que l'échec de certaines pratiques du NOWOW est souvent lié à l'attitude du management et non pas des travailleurs ou des organisations syndicales comme on pourrait vous le faire penser.

Il ne faut pas négliger l'aspect économique, prépondérant dans la fonction publique fédérale qui doit après chaque conclave budgétaire réaliser plus d'économies. Le mètre² de bureau est très cher, tous les bureaux ne sont pas occupés tout le temps (collaborateurs en télétravail, en réunion, en formation, en temps partiel, en congé), il faut donc optimiser l'espace de travail disponible et la solution trouvée est le Dynamics office.

Comment fonctionne le **Dynamics Office** ? Pour commencer, il y a moins de postes de travail que de travailleurs prévus (suivant les endroits et le type de travail, cela peut aller de 60 à 85%). Tout collaborateur peut s'installer avec son ordinateur portable là où il le souhaite en fonction de son planning de la journée. L'espace n'est plus organisé sur base de l'organigramme ou du statut, mais en fonction des activités. Il n'y a plus d'armoire personnelle, les archives sont centralisées. En fin de journée, le bureau doit être vide (clean desk). L'espace de travail est repensé en fonction des activités on y trouvera donc des espaces collectifs et des espaces clos (pour des réunions, des rencontres, des entretiens, des espaces de concentration (pour étudier un dossier difficile) et des espaces détente (sieste, sport, ...)

Le SPF Finances n'échappe pas à cette (r)évolution, avec une moyenne de 15% de télétravailleurs (et ce pourcentage est en continuelle augmentation), le taux d'occupation des postes de travail est en diminution. **Des projets pilotes de Dynamics Office sont en cours actuellement notamment à Nivelles.** Quoique pour la petite histoire, par manque de personnel Nivelles a finalement moins de travailleurs que de postes de travail...

La mise en place du travail en Dynamics Office requiert qu'une analyse de risques préalable soit réalisée. La CGSP l'a réclamée lors d'un CICPPT et finalement, face à notre insistance et notre détermination l'Autorité a accepté d'associer les organisations syndicales aux différents groupes de travail organisés.

Quelques risques peuvent être facilement identifiés, notamment le fait que l'absence de parois conduit à des bureaux bruyants, le bruit provoquant de la fatigue chez les travailleurs, un manque de concentration et des distractions pouvant conduire à des erreurs. Le manque de confidentialité peut aussi être un « défaut ». Une attention toute particulière doit être portée à l'ergonomie du mobilier, à l'adéquation du matériel informatique et de la téléphonie car le succès de ce système requiert une certaine maturité technologique de l'organisation.

Un autre risque important est la résistance au changement. Associer les agents à cette

transformation est essentiel et cela nécessite entre autres une politique de communication ambitieuse. Le passage au NWOW a déjà été initié chez nous (2 systèmes d'horaires dont 1 sans pointage et le TAW), et maintenant l'installation des Dynamics Office. **Pour la CGSP, il faut que l'Autorité fasse en sorte que le changement se fasse avec les agents des Finances et non pas contre eux, comme cela a trop souvent été le cas, dans les restructurations par exemple.**

La CGSP n'est pas contre le changement mais la nouvelle organisation du travail doit être gérée et implantée avec comme attention principale le bien-être et la sécurité des travailleurs, et nous veillerons à ce qu'il en soit ainsi.

DOUANES ET ACCISES

ENFIN DES PROGRÈS DANS DES DOSSIERS OUVERTS DEPUIS LONGTEMPS

MEMBRES DU PERSONNEL INAPTES AU PORT D'ARMES

Lors du basculement de l'Administration générale des douanes accises, l'administrateur général n'a pas voulu des exigences de fonction. La plupart des membres du personnel ont donc fait leur choix sur base de la localisation des nouveaux lieux de travail.

Certains d'entre eux se sont finalement trouvés dans une fonction qu'ils ne pouvaient pas exercer. Certains avaient travaillé pendant des années dans un service non armé et n'étaient plus intéressés à porter des armes. D'autres voulaient bien, mais n'ont pas réussi les examens d'aptitude médicale. La CGSP avait demandé qu'une solution soit recherchée. La solution proposée par l'Administrateur général précédent n'a pas pu obtenir notre approbation, ni celle des autres syndicats.

Le nouvel administrateur général est venu avec une nouvelle proposition :

- pour les membres du personnel de niveau B, une solution a été trouvée dans les résidences qu'ils ont obtenues lors du basculement. Certains devront peut-être accomplir de nouvelles tâches, mais personne ne sera transféré d'office vers une

autre résidence.

- pour les membres du personnel des niveaux C et D, certains d'entre eux pourront rester où ils sont mais d'autres devront partir vers une autre résidence.

À cette fin, un ordre de service reprenant les résidences où des fonctions sans port d'armes sont disponibles a été publié. Les agents concernés doivent émettre un choix et l'affectation se fera sur base de l'ancienneté.

Si cette proposition semble plutôt constructive, à certains endroits, elle engendre de grosses difficultés.

Ainsi, si en Flandre, le nombre de places disponibles par rapport au nombre d'agents concernés est presque le même, au sud de la province de Flandre occidentale, certains ne pourront obtenir aucun de leurs choix. En Wallonie, la situation est encore bien plus problématique car pour toute la région, le nombre de résidences disponibles est inférieur au nombre d'agents des douanes inaptes au port d'armes. Beaucoup ne pourront donc pas faire de choix ou ne pourront pas obtenir la résidence choisie.

La CGSP suivra bien-sûr cela de près.

SORTIE DU SYSTÈME DE SHIFT

Comme chacun le sait, l'Autorité refusait que les collègues qui travaillaient dans ce système quittent les shifts à cause de la sous-occupation de ces services et du manque de volontaires pour ce type de travail.

Pendant longtemps, la CGSP a insisté pour que l'on donne aux agents concernés la possibilité d'obtenir une mutation. Pour les agents contractuels, L'Autorité avançait comme argument le fait que leur contrat prévoit explicitement qu'ils sont recrutés pour le travail en équipes successives, mais nous estimions que ce raisonnement ne valait pas pour les agents statutaires. Aucune exception n'est prévue pour eux, ni dans le statut, ni dans le règlement organique.

Le nouvel administrateur a présenté une proposition de solution pour ces travailleurs:

- ceux qui ont choisi de travailler

volontairement en shifts, et qui ont été employés au moins un an en shift auront la possibilité d'obtenir une mutation dans un autre service;

- ceux qui ont été recrutés spécifiquement pour le travail en équipes successives pourront également obtenir cette possibilité, mais ils doivent avoir été employés au moins 3 ans en shift.

Dans les deux cas, l'Autorité peut maintenir l'agent pour une période supplémentaire de 6 mois dans son service actuel, cette période peut être prolongée deux fois (au total jusqu'à 18 mois). Ceci est explicitement prévu dans le règlement organique du service public fédéral Finances.

Exceptionnellement, ceux qui au début de l'actuel système de travail par équipes successives avaient été volontaires, auront la possibilité d'introduire une demande pour changer immédiatement, sans que la prolongation jusqu'à 3 fois 6 mois ne soit appliquée. En effet, comme ces agents fonctionnent déjà depuis plus de 2 ans dans ce système, au moment où ils obtiendront leur mutation ils ne bénéficieront pas d'un traitement plus favorable.

BRIGADES CYNOPHILES

Cela faisait longtemps qu'une mise à jour de l'instruction concernant le travail des brigades cynophiles était annoncée. Dans la pratique on s'était déjà écarté de l'ancienne instruction, la mise à jour de l'instruction s'imposait donc.

Bien que la nouvelle instruction clarifie beaucoup de choses et soit assez cohérente, la CGSP a remis un avis négatif sur le texte. Sans trop entrer dans le détail, le plus gros point de friction est la suppression par l'Autorité de l'heure de compensation au maître-chien pour les soins donnés au chien pendant les jours de repos ou le week-end.

FORMATION

L'administration des Douanes et accises a planifié de façon structurée un programme complet de formations.

La CGSP apprécierait que les autres administrations fassent de même.

Le 17 janvier, nous étions invités à une réunion informelle chez l'administrateur général des Douanes et Accises.

Il voulait nous informer de nouvelles modifications dans la structure de l'administration générale des Douanes et Accises.

Selon l'administrateur général l'impact sur le personnel sera minimal et cette restructuration ne modifiera pas les résidences.

Il y aura bien une refonte des services de l'administration centrale et il peut s'ensuivre des réaménagements au niveau des directions.

Les plus grandes modifications se situeront surtout au niveau des rapports et de la communication entre les différents services.

Ces plans ne sont pour le moment pas encore prêts à être opérationnalisés, mais l'administrateur général veut aller vite. La date du 1^{er} mars 2017 a été évoquée.

FEDOREST

En ce qui concerne les contrats, des contrats à durée indéterminée ont été signés. La CGSP porte une autre revendication : des contrats à temps plein.

Quant au matériel (défectueux, en panne...) le personnel a été fort patient. Bonne nouvelle, la plupart du matériel tant attendu devrait être disponible en janvier 2017.

Toutefois, les conditions de travail demeurent fort difficiles et de nombreuses difficultés subsistent (manque de personnel, manque de prévisibilité, adaptation aux nouvelles méthodes de travail, fréquentation...).

La CGSP a demandé la convocation d'un comité de concertation de base. Lors de cette réunion, la CGSP demandera que des solutions constructives en faveur du personnel des restaurants et cafeterias soient dégagées.

A suivre...

FERMETURE DE LA MONNAIE ROYALE DE BELGIQUE

UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE BRADÉE AU PRIX DE RÉFORMES GOUVERNEMENTALES...

La CGSP a réagi à l'annonce de la décision d'arrêter de frapper la monnaie en Belgique par communiqué de presse (voir site www.cgsp-amio.be).

Nous avons ensuite été convoqués à un comité de concertation de base de la Monnaie Royale le 28 octobre dernier pour lequel nous avons une liste de questions relativement à la décision prise par l'administration de fermer l'atelier de frappe au 1er janvier 2018 (raisons pour lesquelles l'administration souhaite cette fermeture, répercussions pour le personnel,...).

Quant à la décision de fermeture, la CGSP a exigé d'obtenir une copie du rapport du comité de gestion qui serait à l'origine de cette décision.

En ce qui concerne le personnel, seuls quelques membres du personnel du service design (5/25) conserveront leur affectation. Pour les malheureux qui ne seront pas repris une procédure de redéploiement sera organisée sur base de leurs titres et mérites. Le personnel technique sera réaffecté au sein du SPF Finances (Service d'encadrement Logistique, ...) sur base d'entretiens de compétence en fonction des emplois disponibles.

La CGSP a de grandes craintes sur l'avenir de toutes les personnes qui travaillent à la Monnaie Royale de Belgique.

CONSERVATION DES HYPOTHÈQUES

LA PÉRIODE D'EXCLUSION FAIT DES DÉGÂTS CHEZ DES COLLÈGUES MOTIVÉS

Les inscriptions à l'examen (n° AFG16229) du Selor pour le niveau C « Sécurité juridique » - Gestionnaire de documentation sont clôturées depuis le 12 janvier 2017 et certains membres du personnel intéressés n'ont pas pu s'inscrire à cette date.

En cause, le fait que ces personnes ont échoué à un autre screening générique organisé pour les

gestionnaires de dossiers au SPF Finances. Ils sont alors entrés dans une « période d'exclusion » de six mois, au cours de laquelle ils ne peuvent s'inscrire à aucun autre examen.

Le screening générique s'est déroulé les 12 et 15 juillet 2016. Les candidats malheureux n'ont donc pas pu s'inscrire pour le 12 janvier 2017 à l'examen de gestionnaire de documentation pour la Sécurité juridique, car leur « période d'exclusion » prenait seulement fin le 13 ou le 16 janvier 2017, c'est-à-dire quelques jours après la date limite d'inscription...

L'examen de gestionnaire de documentation à la Sécurité juridique a été organisé pour donner la possibilité aux collègues des Conservations des hypothèques de rester comme statutaires à l'administration de la Sécurité juridique avec l'expertise qu'ils ont acquise et pour compenser l'absence d'examen de promotion.

Actuellement ces collègues travaillent comme contractuels de niveau D, bien qu'ils aient terminé leurs études secondaires supérieures.

La CGSP a demandé le report de la date de clôture des inscriptions après le 16 janvier 2017.

Malheureusement, à ce jour nous n'avons reçu aucune réponse de l'Autorité et les inscriptions sont clôturées...

ENREGISTREMENT

Depuis des années, dans les services de l'Enregistrement, on fait des recherches de renseignements, d'attestations, de copies et d'extraits en application du Code des droits d'enregistrement, d'hypothèques et de greffe ainsi que du Code des droits de succession pour fournir ce que l'on appelle des titres de propriété trentenaire.

Ces recherches étaient en principe réalisées par le receveur de l'Enregistrement. Il ou elle effectuait ces recherches en dehors des heures de service. Pour cette raison, il était prévu que l'on pouvait réclamer des frais de recherche. Ces frais devaient être versés sur un compte personnel du Receveur. Ceci découlait d'un décret révolutionnaire de 1793...

Dans la pratique, les recherches n'étaient pas effectuées par le receveur lui-même mais par les membres du personnel du bureau d'enregistrement et pas toujours en dehors des heures de service. Dans la grande majorité des bureaux le produit des frais réclamés était réparti entre les membres du personnel mais pas toujours de manière identique.

L'Autorité a voulu mettre fin à ce système au 1er janvier 2017. Dorénavant, les frais de recherches encaissés iront dans les caisses de l'Etat fédéral, ce qui devrait augmenter le budget annuel du gouvernement fédéral d'un montant de 1,6 million €

La CGSP avait proposé que ce revenu supplémentaire – découlant directement du travail du personnel des bureaux de l'enregistrement – continue à être dévolu à ces collègues, sous la forme d'une prime de restructuration par exemple.

L'Autorité a finalement décidé que ce montant serait ajouté à l'enveloppe du personnel et utilisé « pour un recrutement maximum en fonction des tâches à accomplir et pas seulement dans les niveaux A et B ». Ce « recrutement maximum » pour la Sécurité Juridique (à laquelle appartiennent les bureaux de l'Enregistrement) figurera au plan personnel 2017.

Bien sûr, les membres du personnel des bureaux de l'Enregistrement acceptent mal ce nouveau système car ils perdent des revenus et certes si les recrutements promis seront les bienvenus, la charge de travail demeure très élevée, en partie en raison de la pénurie de personnel.

L'évolution du personnel reste un sujet de préoccupation, l'enveloppe du personnel étant soumise à l'évolution de la politique économique générale alors que les recettes provenant des frais continueront d'augmenter année après année. L'État s'assure des revenus mais les agents, eux, ne peuvent, au mieux, espérer que les effectifs seront maintenus au même niveau à l'avenir.

Il faut ajouter à cela, les promesses orales faites régulièrement par l'Autorité relativement à l'organisation des examens de promotion pour les niveaux D, C et B, ainsi que sur l'organisation de formations préparatoires pour ces examens lesquelles ne sont pas tenues.

Les agents des niveaux D, C et B doivent donc

continuer à faire les recherches en ayant perdu les revenus issus de ce travail et n'ont dans le même temps aucune perspective de progresser dans leur carrière.

TABLE DES MATIÈRES

Édito : Pas de quoi se réjouir	1
Évaluation : ce qui change	2
Paiement du traitement de décembre	
en décembre	3
Heures supplémentaires	4
Mutations	4
Nouveautés en matière disciplinaire	5
NWoW	5
Douanes et Accises	7
Fedorest	8
Fermeture de la Monnaie Royale	
de Belgique	9
Conservations des Hypothèques	9
Enregistrement	9
Table des matières	10
Nous contacter	11



ADRESSES DE CONTACT CGSP AMiO

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Roland Vansaingele, tél. 02 508 58 65

e-mail : roland.vansaingele@cgspacod.be

PRÉSIDENT

Aimé Truyens, tél. 0257 51 985

e-mail : aime.truyens@minfin.fed.be

VICE-PRÉSIDENT (IRB)

Luc Martony, tél. 0257 70 263

e-mail : luc.martony@minfin.fed.be

VICE-PRÉSIDENTE (IRW)

Marie-Claire Holsbeke, tél. 0496 02 35 84

e-mail : marie-claire.holsbeke@cgspacod.be

DÉLÉGUÉS DISPENSÉS

Anne-Françoise Ensay, tél. 0479 77 13 02

e-mail : anne-francoise.ensay@cgspacod.be

Vincent Brown, tél. 0257 79 857

e-mail : vincent.brown@cgspacod.be

DÉLÉGUÉ POUR LES GERMANOPHONES

José Nicolaye, tél. 087 88 00 55

e-mail : jose.nicolaye@cgspacod.be

Adhérez à la CGSP AMiO Finances

Compléter le talon ci-dessous et donnez-le à votre délégué ou renvoyez-le à

CGSP AMiO Finances

Place Fontainas 9-11

1000 Bruxelles

Nom et Prénom :

Adresse :

Code Postal : Localité :

Tél. :

GSM :

eMail :@minfin.fed.be

eMail privé :



CONTACTS POUR NOS RÉGIONALES

Bruxelles : **Olivier Van Gompen**, tél. 0257 75 618 - olivier.vangompen@minfin.fed.be

Centre : **Jean-Marc Lauwers**, tél. 0257 57341 - jeanmarc.lauwers@minfin.fed.be

Charleroi : **Luc Vander Weyden**, tél. 071 797111 - luc.vanderweyden@cgsp.be

Hainaut occidental : **Pierre Wattier**, tél. 0257 77205 - pierre.wattier@minfin.fed.be

Huy : **Jean-Marie Lizin**, tél. 0257 71626 - jean-marie.lizin@minfin.fed.be

Liège : **Guy de Lannois**, tél. 0257 59038 - guy.delannois@minfin.fed.be

Luxembourg : **Laurence Mazzocco**, tél. 0257 70425 - laurence.mazzocco@minfin.fed.be

Mons : **Jean-Claude Vanderstraeten**, tél. 0488 588090 - cgsp.amio.fin.mons@gmail.com

Namur : **Claude Mengeot**, tél. 0257 54496 - claude.mengeot@minfin.fed.be

Verviers : **Denis Pinon**, tél. 087 69 39 45 - denis.pinon@cgspacod.be

Welkenraedt : **José Nicolaye**, tél. 087 88 00 55 - jose.nicolaye@cgsp.be

Editeur responsable : Roland Vansaingele - CGSP AMiO - Place Fontainas 9-11 - 1000 Bruxelles