

1^{ER} MAI

DU TRAVAIL CONVENABLE POUR TOUT LE MONDE !

Les travailleurs trinquent. Les acquis sociaux sont remis en cause, tous azimuts. Chaque jour voit poindre une idée nouvelle dont la finalité n'est certainement pas d'améliorer le sort des travailleurs. Pas étonnant dès lors que les syndicats multiplient les actions.

C'est dans ce contexte que la FGTB – organisation faîtière dont fait également partie la CGSP – a mis au point un ambitieux plan d'action. La FGTB s'insurge contre :

- les pertes massives d'emplois dans le secteur privé ;
- l'utilisation abusive des subsides publics comme les intérêts notionnels ;
- une protection insuffisante en cas de licenciement ;
- l'austérité aveugle et la chasse aux chômeurs ;
- le gel des salaires.

En revanche, la FGTB revendique :

- une meilleure protection de tous les travailleurs en cas de licenciement au travers d'une harmonisation par le haut des statuts ouvrier/employé ;
- de lier les aides publiques à la création d'emplois, faute de quoi ces aides sont remboursées ;
- une fiscalité plus juste et plus efficace ;
- des investissements publics plutôt que des économies sur le dos des salariés, des pensionnés et des chômeurs ;
- la fin du blocage des salaires – le maintien de l'indexation ;
- de mettre fin à la dégradation des conditions de travail : du travail convenable pour tout le monde.

Les fonctionnaires aussi trouvent qu'il est scandaleux de faire payer la crise aux seuls travailleurs.

Les fonctionnaires aussi se rendent bien compte que la perte du pouvoir d'achat ne fera qu'exacerber la crise. Les fonctionnaires aussi estiment qu'il est inacceptable que les multinationales ne paient pratiquement pas d'impôt alors qu'elles revendiquent le droit de se défaire de leur personnel au gré de leurs envies. Les fonctionnaires aussi refusent de se faire à l'idée que l'an dernier, les cent ménages les plus riches ont vu leur richesse s'accroître encore de 181 milliards d'euros alors qu'ils ne paient pratiquement pas d'impôt.

C'est dans ce contexte que diverses actions ont été et seront organisées. Le 1er mai aussi, il en sera évidemment question. Participez dès lors aux activités et manifestations. Il y va de notre intérêt à tous !

ENSEMBLE, ON EST PLUS FORTS !

LE BASCULEMENT - FIN DES NÉGOCIATIONS

Ce 16 avril, un Comité supérieur de concertation du personnel (CSC) et un Comité de Secteur II Finances ont eu lieu avec comme ordre du jour : le basculement dans les nouvelles structures du SPF Finances. C'était le point final des négociations, mais certaines organisations syndicales espéraient encore pouvoir obtenir des améliorations des textes. Sur ce plan, la CGSP ne se faisait plus aucune illusion : la négociation avait bel et bien pris fin lors de la réunion précédente.

La CGSP a donné ses avis et points de vue conformément à la décision prise par les délégués lors du Comité Technique Fédéral Finances du 19 mars. Contrairement à d'autres, nous n'avons pas produit un très long texte, rempli de considérations philosophiques. Nous avons limité nos remarques à ce que nous considérons comme problèmes essentiels.

L'Autorité a joué la carte de l'apaisement, elle a promis d'essayer de résoudre les problèmes

éventuels avec une grande ouverture d'esprit et de chercher des solutions pragmatiques.

BASCULEMENT 1

Comme nous l'avons écrit dans l'Info précédent, une majorité de nos délégués a estimé que les propositions de l'Autorité étaient un compromis acceptable. Ce n'était pas une décision inconditionnelle, car les priorités contenues dans le texte pourraient causer des problèmes. Mais nous n'avons pas de boule de cristal et ne pouvons pas présumer de l'avenir. D'un autre côté, nous pouvons croire l'Autorité quand elle dit qu'elle veut appliquer ces mesures de manière humaine. Le protocole comporte plusieurs déclarations d'intention reprenant cette bonne volonté, c'est déjà un bon début. La CGSP veillera à ce que l'Autorité respecte ses promesses. La CGSP et la CSC ont donné leur accord pour cette phase de la réforme.

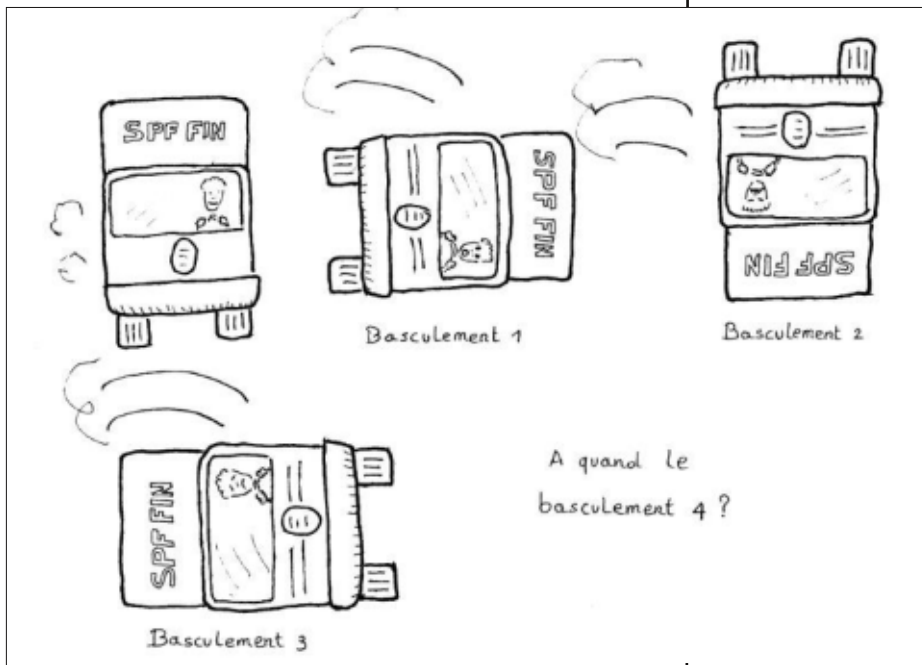
BASCULEMENT 2

Nous savions que ce serait plus compliqué. Nos délégués ont majoritairement rejeté le projet de règlement organique mais aussi le projet d'intégration des carrières de niveau A dans les fonctions de la cartographie fédérale. En ce qui

clair que la phrase de l'Autorité « Si, contrairement à la tendance de ces dernières années, le maintien ou l'instauration de spécificités dans les carrières s'avérait possible, l'Autorité entamerait des négociations avec les organisations syndicales afin de procéder aux adaptations nécessaires en matière d'attractivité des carrières au sein du département » ne comporte pas d'engagement substantiel.

Nous avons reçu de faibles assurances tant sur le plan de la limitation des mutations que de la mutation d'office en cas de disparition partielle ou totale d'une résidence, d'un service. Nous verrons à l'avenir si nous pouvons nous fier au pragmatisme que l'Autorité dit vouloir mettre en pratique dans ce domaine. Nous craignons que, dans la pratique, la limitation des ressources laisse une marge de manoeuvre insuffisante à l'Autorité.

Cette phase a reçu un désaccord unanime de l'ensemble des syndicats. L'Autorité est restée stoïque et semblait même comprendre notre désaccord. Nous pensons donc que ces textes seront appliqués tels quels par l'Autorité. Nous craignons que le climat politique actuel n'apporte pas beaucoup de soutien à nos revendications. Le front commun doit maintenant examiner de quelle



manière nous pourrions lutter contre ces textes néfastes et voir ce qui est faisable. Le fait que les carrières fédérales vont, elles aussi, être réformées (voir article dans cet info) ne va pas faciliter les choses.

BASCULEMENT 3

Comme nous le savons, cette phase ne produira des effets visibles que lorsque les déménagements auront lieu. Beaucoup d'affiliés et de collègues nous demandent à quelle date ce basculement aura lieu, mais il est impossible de

concerne la carrière spécifique, il n'y a eu aucun signe de l'Autorité indiquant une volonté de se rapprocher de notre position lors de cette dernière rencontre. C'est vraiment dommage, car nous craignons qu'à très brève échéance la technicité fiscale nécessaire à notre travail ne se perde. Il est

répondre à cette question actuellement. Ce qui est clair, c'est que l'Autorité espère boucler ce dossier en 2015.

Ce projet n'a pas non plus reçu l'aval de nos délégués. Les dérogations aux règles normales de classement qui sont reprises dans cet arrêté sont

LES NOUVELLES ORGANISATIONS DU TRAVAIL ET LEURS CONSÉQUENCES SUR LA VIE DES TRAVAILLEURS

trop importantes pour pouvoir encore parler de règles de mutation. Les possibilités de manipulation sont présentes dans le texte lui-même. Le fait qu'entretemps l'administrateur de la fiscalité ait déclaré publiquement qu'il réduirait au maximum les possibilités de choix pour le personnel renforce nos craintes. Comme les administrateurs-généralx n'étaient pas assis à la table des négociations, nous craignons que certains engagements restent lettre morte.

Les autres syndicats ont présenté une argumentation similaire à la nôtre, ce qui a mené à un désaccord unanime. Il faudra encore du temps avant que cette phase ne soit mise en pratique, mais le fait que l'Autorité n'ait mis sur papier aucune garantie afin d'éviter des drames sociaux ne fait que renforcer notre manque de confiance.

COMITÉ DE SUIVI

Dans les protocoles, l'Autorité a indiqué qu'elle va mettre en place un comité chargé du suivi des basculements. Ce comité sera composé de représentants de l'Autorité et des syndicats. Nous avons conscience qu'une réforme dans un département de la taille du nôtre ne peut se faire en prévoyant par écrit la situation individuelle de chaque fonctionnaire et la mise en place d'un tel comité devrait permettre de résoudre les problèmes éventuels, ce qui est une initiative louable. Mais si les règles prévoient des restrictions, nous ne voyons pas comment ce comité pourra y remédier. Comme nous l'avons déjà écrit : nous espérons que le credo du pragmatisme sera effectivement mis en pratique.

CONCLUSION

Le point positif, c'est que cette longue phase de réunions et de palabres est maintenant terminée. Il est temps que le département reçoive une structure définitive et continue à s'occuper de la fiscalité et de la juste perception des sommes dues. La CGSP a douté dès le départ de la justesse des choix effectués par l'Autorité. Ce n'est que lorsque les plans deviendront effectifs en pratique que nous pourrons dire si nous avons raison ou tort. Pour une fois, nous aimerions avoir tort, car dans le cas contraire, l'ensemble du pays risque de le payer cher. Nous ne pouvons pas partager l'enthousiasme de certains membres de l'Autorité au sujet de la clôture des négociations relatives au basculement.

Contrairement à l'habitude du flash info, cet article ne va pas traiter d'une problématique ponctuelle mais va tendre à faire le point sur des bouleversements de méthodes de travail qui sont en cours dans le département, comme dans de nombreux autres SPF. Tous les points traités ne se retrouvent pas nécessairement encore dans notre organisation, mais l'expérience des autres SPF indique que certains changements sont liés.

1. LA FLEXIBILITÉ

Il faut faire attention car la flexibilité peut être comprise comme adaptation à l'emploi (au profit de l'employeur) ou comme possibilité de concilier vie professionnelle et familiale (espérée par le travailleur). Dans la pratique, il s'agit le plus souvent d'un moyen d'allonger le temps de travail, en donnant à l'employeur la possibilité d'exiger une présence du personnel pendant les plages variables. Ce terme est donc ambivalent et, quand on l'utilise, il est nécessaire de se demander à chaque fois à qui profite la flexibilité.

2. UNE APPLICATION PARMIS D'AUTRES : LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est un bon exemple d'application de la flexibilité. Pour le travailleur, la possibilité de mieux concilier vie privée et professionnelle, en limitant le temps de déplacement est indéniable. Mais il faut mettre dans la balance une augmentation de certains frais (chauffage, électricité, matériel de bureau adapté, local réservé à ce travail, ...) laquelle n'est pas prise en charge par l'employeur.

Pour l'employeur, les avantages sont multiples : le télétravail va toujours de pair avec le travail en bureaux partagés, ce qui mène à une diminution des surfaces occupées. De plus, les bureaux partagés étant organisés en paysagers, ce système d'utilisation de l'espace permet un plus grand contrôle social des autres travailleurs et donc une augmentation attendue du rendement des travailleurs. Pour les télétravailleurs, il est attendu une augmentation de leur rendement par rapport à leur rendement habituel (d'après différentes études, c'est bien une réalité). Comme le nombre de

travailleurs présents est inférieur, les coûts fixes (énergies, eau) ainsi que les frais d'organisation de restaurants d'entreprise sont diminués de manière automatique. L'employeur est donc gagnant à plus d'un titre.

3. CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL VERSUS CONTRÔLE DE LA QUANTITÉ DE TRAVAIL FOURNIE

Dans de nombreux systèmes prônant la flexibilité, le contrôle du temps de travail devient souvent secondaire, quand le pointage n'est pas purement et simplement supprimé (ex : au SPF Sécurité sociale, les agents peuvent choisir entre pointage et non pointage).

Dans ce cas, on en revient à un système qui contrôle le nombre de tâches effectuées. Il s'agit généralement de systèmes informatisés où le supérieur hiérarchique indique à chaque agent les tâches qu'il doit réaliser et le délai dans lequel elles doivent être finalisées (style Task Manager). Ce système permet de comparer les prestations des agents, de quantifier la quantité de tâches effectuées.

C'est assez dangereux, car si certaines tâches prennent plus de temps qu'estimé au départ par le chef de service, les agents devront prêter des heures supplémentaires non rémunérées pour atteindre leurs objectifs. Ici encore, la flexibilité va dans le sens de l'employeur et pas dans celui du travailleur. On en revient donc à un travail « payé à la pièce » plutôt que « payé à l'heure ».

4. L'ÉVALUATION DES AGENTS

L'évaluation, qu'elle soit appelée par ce nom ou rebaptisée « cercles de développement » est également un instrument permettant la mise en place d'une plus grande flexibilité. Les bases de l'évaluation sont des objectifs quantifiables. Chaque agent a donc un nombre d'objectifs à remplir en un temps donné. S'il y arrive, l'évaluation sera positive, si non, il devra se justifier. Par crainte d'une mauvaise cotation, un agent qui est « en retard » sur ses objectifs aura donc naturellement la tentation de faire des heures supplémentaires pour rattraper son retard, parfois sans aucune compensation en échange. C'est par là que l'évaluation devient un instrument qui va augmenter la flexibilité des travailleurs au profit de l'employeur.

5. EN GUISE DE CONCLUSION

Les nouvelles méthodes de travail, même si elles permettent parfois aux travailleurs de concilier plus facilement vie privée et vie professionnelle, comportent des avantages beaucoup plus importants pour les employeurs (report d'une partie des frais sur les travailleurs, augmentation du rendement individuel,...).

Et on peut s'interroger à juste titre sur ce qu'elles ont de réellement nouveau. Permettez-moi ici une petite parenthèse historique. Dans l'industrie bonnetière du tout début du XXème siècle, de nombreux ouvriers travaillaient à domicile, le résultat de leur travail était contrôlé et seules les pièces correspondant aux critères des patrons étaient payées. On était alors payé à la pièce, pour un travail effectué hors des locaux de l'employeur et une certaine norme de rendement était fixée (un nombre de douzaine de chemises terminées par exemple).

La nouveauté de ces méthodes de travail réside-t-elle uniquement dans le fait que ces vieilles techniques sont maintenant appliquées à du travail intellectuel et plus uniquement manuel ?

La CGSP reste attentive à toutes les évolutions du monde du travail et luttera toujours pour maintenir les droits des travailleurs !

SERVICES DE GARDE ET PRESTATIONS EN DEHORS DES HORAIRES NORMAUX À LA DOUANE

Ce 26 mars, l'Autorité a soudainement présenté à la concertation deux projets de textes concernant les services de garde et les prestations en dehors de l'horaire normal à l'Administration générale des douanes et accises. Soudainement, non que rien ne le laissait présager, mais plutôt parce que les textes n'avaient été envoyés que la veille au soir !

Nous comprenons qu'une interprétation doive être donnée à l'arrêté royal du 11 février 2013 (« l'arrêté-shifts ») dont certaines parties sont entrées en vigueur au 1^{er} mars 2013 (contrairement au chapitre traitant du travail en équipes, lequel sera applicable au 1^{er} janvier 2014). Nous n'avons toutefois pas compris pour quelles raisons les textes nous étaient parvenus si tard et l'absence de l'administrateur général des douanes. L'Autorité a

donc été obligée de nous convoquer à nouveau le 19 avril et cette fois Monsieur Colpin était présent.

SERVICES DE GARDE

La discussion a porté ici essentiellement sur le nombre de personnes devant nécessairement assurer une garde. Au sujet du nombre, peu de justifications ont été données, même si pour certains services il va de soi qu'une garde active doit être effectuée, il est peut-être nécessaire de renforcer les effectifs de ces services. Par ailleurs, en cas de rappel de la personne de garde, les heures prestées doivent être rétribuées selon les règles en vigueur.

En ce qui concerne le nombre de personnes de garde, il est très bas dans certaines directions. L'Autorité a indiqué que ces chiffres ont été obtenus sur base du volume de travail.

Nous avons demandé que ces chiffres soient communiqués et revus régulièrement, en fonction des variations (tant à la hausse qu'à la baisse) du volume de travail.

PRESTATIONS EN DEHORS DES HORAIRES NORMAUX

L'Autorité a clairement indiqué que le « protocole AFER » ne peut plus être appliqué depuis le 1^{er} mars 2013. On ne peut donc plus utiliser les règles de récupération qui y étaient mentionnées. Par contre, l'arrêté du régent peut encore être appliqué jusqu'au 31 décembre 2013.

Détail piquant : jusqu'à cette date (période transitoire), les dispositions de l'arrêté du régent sont cumulables avec l'arrêté du 11 février 2013. Ce qui veut dire que pour certaines prestations de week-end, la rémunération sera de 250 voire 300 %. L'Autorité ne les a pas encore chiffrées de façon précise mais a confirmé ce principe et a promis de nous donner une réponse claire à ce sujet.

En ce qui concerne le paragraphe indiquant qu'un seul samedi, un seul dimanche et une seule nuit de week-end par mois et par service seraient encore possible, l'Autorité déclare qu'elle ne fait ici que rappeler ce qui se trouve dans le manuel des brigades motorisées. C'est parce que nous leur avons démontré que la formulation n'est pas la même (on y indique une limitation par agent et pas par service) que l'Autorité s'est engagée à réécrire

ce passage. Les brigades motorisées ne pourront donc plus participer à des actions communes avec d'autres Autorités ou services, à moins d'en avoir reçu clairement l'instruction au préalable.

Il est évident que l'Autorité a totalement sous-estimé l'impact budgétaire de ce nouvel arrêté. C'est pourquoi elle tente de mettre en place une série de limitations. Dans un même temps, elle essaie de donner l'apparence que toutes les tâches continuent à être exécutées normalement...

L'Autorité a même suggéré que certains douaniers ne travaillent que les week-ends et les nuits uniquement pour en retirer un avantage financier. Un vrai camouflet pour les nombreux douaniers qui, depuis des années, travaillent 24h sur 24 et 7 jours sur 7 pour une prime ridicule de 1 € brut de l'heure. Brut et pas net, comme le croyait un représentant de l'Autorité !

QUAND L'INFORMATIQUE DYSFONCTIONNE...

A chaque nouveau programme mis en exploitation, le problème se répète : système lent, qui bloque, voire qui est inutilisable des journées durant. Faire la liste des applications victimes de ces « maladies de jeunesse » serait inutile : il suffit de se souvenir du nom des applications mises en place ces 10 dernières années (workflow contentieux, Stimer,...). Nous nous attendions à ce que l'Autorité tire les leçons de ces difficultés et prenne la précaution de passer par des phases « tests » avant de mettre une application en place.

Force est de déplorer que cela n'a pas été fait pour la mise en oeuvre de Stiron à la TVA.

Les programmes TVA, « TP », datant de la fin des années 80, étaient utilisés pour la gestion du compte courant des assujettis à la TVA. Le contrat de maintenance n'étant plus renouvelable, le SPF a mis en place Stiron pour faire ce travail. Après un premier essai de mise en place du nouveau système, l'ICT a remis en place les anciens TP, puis a réinjecté le nouveau programme. Avec pour conséquence, deux périodes de 15 jours de black-out total, durant lesquelles les comptes courants étaient inaccessibles.

Depuis la mise en place de ce système, les agents sur le terrain ont constaté une augmentation

notable du temps nécessaire pour effectuer certaines tâches de routine. Pour certaines opérations, qui prenaient ¼ d'heure, il faut maintenant près d'une demi-journée pour arriver au même résultat ! Pour d'autres opérations qui s'effectuaient autrefois en un seul encodage, le programme impose de fractionner les étapes en plusieurs journées, ce qui augmente le risque d'erreurs.

De plus cela donne une mauvaise image de notre SPF auprès du public.

Pour les assujettis, ces dysfonctionnements de l'outil informatique ont des conséquences parfois importantes. Ainsi, dans des recettes, des paiements ont été bloqués, ce qui peut avoir comme conséquence qu'une dette indiquée comme ouverte est en fait déjà apurée !. Des remboursements sont retardés, ce qui provoque l'irritation des assujettis, qui peuvent voir leur situation financière mise à mal à cause de ces retards.

CONSÉQUENCES POUR LE PERSONNEL

En plus de devoir apprendre à utiliser une nouvelle application qui modifie considérablement les méthodes de travail, le personnel doit également faire face à la mauvaise humeur, voire à l'agressivité des assujettis. L' Autorité (article La Dernière Heure du 11/04/2013) minimise en indiquant que les problèmes n'ont « aucune incidence sur les caisses du Trésor ». La CGSP ne partage pas cette analyse et regrette aussi bien l'image négative donnée vers le public que les désagréments et atteintes portés au crédit du personnel du SPF Finances, des suites d'un manque de prévoyance.

Le facteur humain est aussi important que le facteur économique sinon plus ! La CGSP invite l'Autorité à mettre tout en œuvre pour effacer les traces de ces erreurs tant dans l'opinion publique qu'auprès du personnel.

COMITÉ B

NOUVELLES CARRIÈRES

Après le succès indéniable de la manifestation du 7 février 2013 et de la pétition (plus de 38.000 signatures), le Secrétaire d'État avait enfin remis

aux organisations syndicales représentatives ses grandes lignes et des projets de textes relatifs aux nouvelles carrières pécuniaires.

Vous en trouverez les détails dans Tribune AMiO d'avril 2013 et mai 2013.

Devant les critiques des syndicats, ce 17/04/2013, le Secrétaire d'État nous promet un nouveau projet que nous aurions dû recevoir pour le vendredi 26/04, hélas une fois de plus, la promesse n'a pu être tenue et la réunion du vendredi 26/04 a été reportée.



Ce qui pourrait changer :

- au niveau de l'évaluation, celle-ci serait réalisée par année civile, la formation des évaluateurs serait laissée aux directeurs P&O...
- au niveau de la carrière : de profonds aménagements seraient opérés à l'intégration, les primes de développement des compétences pourraient être payées jusqu'à leur terme...



Nous insistons sur le « conditionnel » car le

Secrétaire d'État a refusé ce 24 avril 2013 de nous remettre les textes se contentant de lire le résumé des modifications envisagées.

CONSERVATION DES HYPOTHÈQUES

UN PAS EN AVANT, DEUX PAS EN ARRIÈRE

C'est une vraie procession d'Echternach que vivent les employés des conservations des hypothèques. Après presque un an d'attente, voici enfin un signe indéniable d'amélioration. Malheureusement, de vieux problèmes restent irrésolus et d'autres soucis viennent s'ajouter à une liste déjà longue.

CARRIÈRE

Une amélioration va intervenir dans la carrière de nos collègues des hypothèques. L'Autorité a enfin soumis à la concertation un projet d'arrêté qui mettra fin à la discrimination entre les employés des hypothèques et leurs collègues du SPF Finances et ce, grâce à l'insistance et la persévérance des organisations syndicales. Cet arrêté prévoit que tout changement intervenant dans les carrières des agents du SPF Finances soit appliqué automatiquement aux carrières des employés des conservations des hypothèques.

RATTRAPAGE DE L'ANCIENNETÉ ET DURÉE DE VALIDITÉ DES FORMATIONS

Par ailleurs, cet arrêté prévoit que l'ancienneté pécuniaire des agents soit alignée sur celle des agents de même niveau du SPF Finances (rattrapage via des doubles biennales). La durée de validité des formations certifiées sera également portée de 5 à 8 ans, sauf pour les agents qui ont réussi une formation qui permettait d'obtenir l'échelle pécuniaire supérieure après 5 ans (ils conservent alors la durée de validité de 5 ans).

NIVEAU D

Si cet arrêté met fin à des discriminations qui existaient depuis plusieurs années, la CGSP regrette que malheureusement, un groupe d'employés reste à quai, les employés de niveau D n'ayant jamais eu la possibilité de s'inscrire à une formation certifiée. Cette inégalité de traitement n'a pas été rectifiée (à cause de la rigidité du cabinet Bogaert, selon l'Autorité). Ces collègues peuvent donc seulement prétendre au vieux système de promotion dans un contingent défini.

FONCTIONNARISATION

Un autre dossier, pendant depuis des années, est en train de vivre une accélération. Il s'agit de la fonctionnarisation des employés des conservations des hypothèques. Il nous a été laissé entendre que l'Inspecteur des Finances aurait révisé son avis (auparavant négatif) et que le dossier pourrait être présenté aux organisations syndicales « avant l'été ».

DIMINUTION DU PERSONNEL

Si nous avons des raisons de nous réjouir, il y aura malheureusement un prix à payer en contrepartie. Les conservations des hypothèques ne relèvent toujours pas du plan de personnel du SPF Finances, ce qui permettrait d'adapter rapidement les effectifs aux besoins réels en personnel. Cela deviendra plus difficile dans le futur car, à la demande de l'Inspecteur des Finances, une mesure de la charge de travail va être mise en place et les besoins en personnel seront déterminés sur cette base. Ce système risque de conduire à une diminution du personnel, à plus long terme.

TRANSFERT

Les effets du nouveau système seront renforcés par la réforme du statut des conservations des hypothèques et devrait induire une diminution du nombre de conservations (ce qui aura pour conséquence une diminution des effectifs). Le personnel « en surplus » serait transféré « vers d'autres administrations de la Documentation Patrimoniale ».

RÉGIONALISATION

Il nous revient que la Flandre demanderait la régionalisation des droits d'enregistrement, au plus tôt au 1^{er} janvier 2015. D'après la loi de financement, cela concernerait 408 membres du personnel. Le risque est élevé qu'un grand nombre d'employés des hypothèques soient concernés...

AVIS CGSP

La CGSP déplore toutefois de nombreux problèmes de gestion du personnel dans les conservations des hypothèques et ce malgré les engagements de l'Autorité (pour donner un exemple pratique, il suffit de se souvenir des erreurs de calcul dans les pécules de vacances et primes de fin d'année). Si nous avons bien entendu

souligné notre mécontentement par rapport à l'abandon des niveaux D, la CGSP a toutefois remis un avis favorable sur le projet d'arrêté royal modifiant la carrière des employés des hypothèques, voulant éviter tout nouveau retard dans ce dossier.

LES INSTRUCTIONS ET LA CHARGE DE TRAVAIL PEUVENT METTRE VOTRE CARRIÈRE EN PÉRIL

Le constat de l'augmentation de la pression au travail pour l'ensemble des fonctionnaires fiscaux n'est pas une nouveauté. Ce qui est nouveau et préoccupant c'est le fait que si un fonctionnaire suit des directives officieuses qui lui sont données, il peut être tenu comme seul responsable en cas de problème, tant par son administration que par des tiers.

Par exemple, une circulaire établie en 2007 par le ministre de l'agriculture Leterme permet aux agriculteurs d'utiliser du gasoil de chauffage (« rouge ») pour faire rouler leurs tracteurs. Selon le texte de loi, cette autorisation n'est valable que si le véhicule sert majoritairement à effectuer des activités agricoles ou horticoles. Il arrive souvent que de tels engins soient utilisés pour des travaux de terrassement alors que leurs réservoirs contiennent du gasoil « rouge ». La circulaire indique aux fonctionnaires contrôleurs de considérer ces véhicules agricoles avec bienveillance – ce qui est compris comme : ne pas contrôler. Il faudra donc attendre qu'une entreprise de terrassement porte plainte pour traitement inégal pour voir ce qui se passera.

Dans le port d'Anvers, le nombre de membres du personnel de la Douane a été réduit de 20 % en un an, bien que le nombre de contrôles physiques nécessaires soit resté important, malgré la mise en place des déclarations électroniques (système PLDA). En plus, les ministres des finances successifs ont indiqué que les contrôles devaient être ciblés et ne pouvaient en aucun cas entraver la bonne marche de l'outil économique. On appelle cela « Facilitation de la circulation des marchandises ». Le manque de personnel a conduit les chefs locaux à rédiger une note limitant, voire supprimant, les contrôles physiques des marchandises à effectuer sur certains quais.

Dans le cadre d'une enquête criminelle, où un certain nombre de douaniers ont été reconnus coupables de corruption, le tribunal a indiqué dans son jugement que malgré les directives internes concernant l'assouplissement des contrôles, le sous-effectif et le manque de temps ne signifient pas qu'il y a implicitement une interdiction d'effectuer des contrôles physiques.

Il faut être clair : pour la CGSP aucune forme de corruption n'est justifiable mais le raisonnement suivi par le tribunal soulève de nombreuses questions.

La CGSP se pose la question de savoir dans quelle mesure l'Autorité des finances ne reporte-t-elle pas sa responsabilité sur les membres du personnel.

NOUVELLE DES RÉGIONALES

BRUXELLES - IN MEMORIAM

Le Comité du sous-secteur Finances de Bruxelles a la profonde tristesse de vous faire part du décès inopiné ce lundi 15 avril 2013 de notre Camarade **Patrick Vandevelde**.



TABLE DES MATIÈRES

1er mai	1
Le basculement - Fin des négociations	1
Les nouvelles organisations du travail et leurs conséquences sur la vie des travailleurs	3
Services de garde et prestations en dehors des horaires normaux à la douane	4
Quand l'informatique dysfonctionne	5
Comité B - Nouvelles carrières	6
Conservations des hypothèques	7
Les instructions et la charge de travail peuvent mettre votre carrière en péril	8
Régionale de Bruxelles - In Mémoriam	8

ADRESSES DE CONTACT CGSP

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-PRÉSIDENTE (IRB)

Valérie Demeulemeester, tél. 0473 75 27 43

e-mail : valerie.demeulemeester@minfin.fed.be

VICE-PRÉSIDENTE (IRW)

Isabelle Ramaekers, tél. 0479 82 51 00

e-mail : isabelle.ramaekers@minfin.fed.be

DÉLÉGUÉES DISPENSÉES

Marie-Claire Holsbeke, tél. 0496 02 35 84

e-mail : marie_claire.holsbeke@cgspacod.be

Anne-Françoise Ensay, tél. 0479 77 13 02

e-mail : anne-francoise.ensay@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 : **Laurent Maertens**, tél. 0477 355470 - laurent.maertens@minfin.fed.be

Centre : **Marco Van Hees**, tél. 0257 70279 - marc.vanhees@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 : **Isabelle Ramaekers**, tél. 0479 82 51 00 - isabelle.ramaekers@minfin.fed.be

Luxembourg : **Catherine Malherbe**, tél. 0257 40316 - catherine.malherbe@minfin.fed.be

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

Namur : **Francis Courtois**, tél. 0257 58021 - francis.courtois@minfin.fed.be

Verviers : **Charles Joris**, tél. 0257 54381 - charles.joris@minfin.fed.be

Welkenraedt : **Daniel Vossen**, tél. 0472 673452 - daniel.vossen@minfin.fed.be

A QUI PROFITE LA DETTE ?
WWW.ONVEUTSAVOIR.BE

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

CGSP FLASH INFO FINANCES - AVRIL 2013 - PAGE 9