

EDITORIAL

MUTATION ET RÉSIDENCE
ADMINISTRATIVE

A la veille du basculement 3, il nous semble important de faire le point sur la notion de résidence administrative qui jusqu'à ce jour était bien différente d'une administration générale à l'autre.

Selon le statut des agents de l'Etat (art. 49 de l'AR du 02/10/1937), on entend par même résidence administrative les services situés dans une **même commune** ou dans **une des agglomérations reprises à l'article 8bis de l'arrêté royal du 26 mars 1965** portant réglementation générale des indemnités, allocations et primes quelconques accordées au personnel des services publics fédéraux.

L'affectation du personnel au sein d'une même résidence administrative se fait par le Président du Comité de direction ou son délégué.

Le statut des agents de l'Etat précise aussi que lorsque des services centraux et des services extérieurs sont situés dans la même résidence administrative, le changement d'affectation ne peut se faire que moyennant l'accord de l'agent sauf nécessité impérieuse dûment motivée.

Enfin les candidats à la mutation sont classés dans l'ordre suivant :

- 1° le plus ancien dans le grade ou dans la classe ;
- 2° à égalité de grade ou de classe la plus grande ancienneté de service ;
- 3° à égalité d'ancienneté de service, le candidat le plus âgé.

Toutefois, la CGSP a constaté récemment sur le site intranet de l'AG Douanes et Accises une interprétation toute autre de la notion de résidence administrative, aussi avons-nous immédiatement alerté l'autorité supérieure qui semble avoir reçu le message : le document a été retiré du site.

Mais restons attentifs car il y va de votre intérêt ! Si vous deviez constater sur l'un ou l'autre site ou document de l'autorité que la notion de résidence administrative diffère de la **commune (fusionnée)** ou de **l'agglomération au sens de l'AR** susmentionné, **AVERTISSEZ DE SUITE VOTRE DÉLÉGUÉ !**

INTERNATIONAL

HOMMAGE À NELSON MANDELA

La CGSP AMiO Finances rend hommage à la détermination de Nelson Mandela dans la lutte contre l'apartheid et la défense des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous.

NELSON MANDELA NE SERA JAMAIS OUBLIÉ !

GÉNÉRAL

LE SPF FINANCES : UN BON ÉLÈVE EN
MATIÈRE D'ÉCONOMIES ...UNE MAUVAISE
NOUVELLE POUR LE PERSONNEL

La réponse à une question parlementaire posée par le sénateur Dirk Claes, un tableau reprenant les entrées et sorties du personnel des différents SPF entre le 1 janvier 2012 et le 30 juin 2013 a été publié. Le SPF Finances est le meilleur élève : c'est lui qui a perdu le plus de personnel durant cette période. Il a vu 3.057,01 sorties et 1.643,74 entrées en équivalents temps pleins, soit une perte de 1.413,27 équivalents temps pleins.

Et il faut se rendre compte que la lutte contre la fraude fiscale étant une priorité gouvernementale, 200 recrutements avaient spécialement été réalisés pour l'ISI durant cette période. Les autres SPF quant à eux, n'ont pas de tels différentiels négatifs, certains connaissent même des augmentations d'effectifs.

Ce ne sont pas des licenciements secs, mais des non remplacements, l'effet est le même : ce sont des emplois perdus. Nous sommes de moins en

moins nombreux pour une charge de travail en augmentation constante ! Le SPF est un bon élève budgétaire, mais c'est son personnel qui le paie !

COMMUNICATION

P&O VOUS INFORME...PAS TOUJOURS FIDÈLEMENT : L'EXEMPLE DES GRÈVES DES TRANSPORTS EN COMMUN

Le service P&O nous envoie régulièrement des mails et informations via l'intranet. Mais il est à regretter que l'information ne soit pas toujours totalement fiable.

Peut-on encore faire confiance au service P&O ?

Le dernier exemple en date : la veille de la grève des conducteurs de trains du 5 novembre dernier, le message suivant est apparu sur l'intranet :

« Depuis peu, chaque membre du personnel a reçu l'autorisation d'effectuer du télétravail – excepté les collaborateurs qui travaillent à l'accueil et le personnel des restaurants. Vous pouvez donc introduire une demande pour effectuer du télétravail demain dans My P&O si les conducteurs de train font grève.

Une autre option s'offre à vous : le co-voiturage. Notre SPF a conclu un contrat avec Carpoolplaza afin que vous puissiez facilement et rapidement trouver quelqu'un avec qui vous pouvez partager la voiture. Le Service d'encadrement P&O »

Faux ? Pas vraiment. Incomplet ? Assurément !!

Tout d'abord indiquer que chaque membre du personnel a l'occasion d'effectuer du télétravail est faux. Surtout depuis que certains managers ont décidé qu'une catégorie du personnel, effectuant les tâches de gestion de dossiers, est totalement exclue du système.

Ensuite, laisser croire qu'il n'existe que les possibilités de covoiturage et de télétravail est en contradiction avec la circulaire CD 337 29.651/2 du 10/07/2012 qui prévoit :

Ceux se trouvant dans l'impossibilité matérielle d'atteindre leur lieu de travail peuvent choisir entre les options suivantes :

- télétravail occasionnel, télétravail étant entendu comme travail réalisé hors des locaux de l'employeur avec utilisation des technologies de

l'information (utilisation de l'internet), pour le membre du personnel en ayant reçu l'autorisation, suivant les nouvelles procédures et méthodes de contrôle orientées vers l'atteinte des objectifs et de résultats publiées sur l'intranet,

- travail à domicile, entendu comme travail effectué hors des locaux de l'employeur sans recours aux technologies de l'information (utilisation de l'internet), après concertation avec le chef de service,

- travail dans un bureau satellite, entendu comme exécution des tâches habituelles de l'agent dans un local décentralisé de l'employeur, ou à terme d'un autre SPF, suivant la procédure publiée sur l'intranet (réservation préalable nécessaire et attribution des places disponibles de manière nominative),

- jour de congé ou de récupération.

L'autorité, en omettant d'indiquer la possibilité de travail à domicile, oblige une partie du personnel à prendre un jour de congé ou récupération alors qu'une autre solution existe. De même, de nombreux membres du personnel qui ont demandé de télétravailler sur base de la communication de l'autorité n'étaient peut-être pas informés des conséquences sur leur poste de travail (accepter le télétravail, même occasionnel, c'est accepter de travailler en bureau partagé).

Quel était le but de l'autorité ? Voulait-elle informer son personnel ou l'influencer par la diffusion d'informations incomplètes ?

Une preuve de plus de l'utilité de rester critiques face aux communications diffusées sur l'intranet.

En cas de doute, n'hésitez pas à contacter votre délégué !

BASCULEMENTS

ÉTAT DES LIEUX

Comme nous l'avons indiqué dans l'info spécial d'octobre, l'autorité a clôturé le « **basculement 1** » le 15 octobre. Vous pouvez consulter les résultats définitifs sur l'intranet, ils ne donnent pas lieu à beaucoup de commentaires.

Comme nous le pressentions, cette phase n'a pas causé beaucoup de problèmes. Nous sommes convaincus qu'un certain nombre de personnes

n'ont pas osé postuler une autre entité que celle pour laquelle ils étaient prioritaires, de peur de se retrouver sur la liste du Président du Comité de Direction.

Nous sommes maintenant à la veille du « **basculément 3** » qui constitue la méthode retenue par l'autorité pour transférer le personnel dans les services de la nouvelle structure du SPF Finances. Au moment d'écrire cet article, nous n'avons pas encore été informés d'une date précise pour le début de l'opération, mais il semble que la date du 16 décembre circule dans les couloirs. Il est possible que cette date soit repoussée pour l'Administration générale de la fiscalité et pour la Documentation patrimoniale. L'autorité a toutefois fait comprendre qu'elle souhaite que les choix du personnel soient connus pour le 31 janvier 2014.

Le but de cette phase est de permettre au personnel de choisir une résidence. Mais l'autorité a, de son propre chef, imposé de donner une priorité à la résidence de nomination de l'agent.

Tout d'abord, il faut savoir qu'une résidence est une commune ou une agglomération. Ce n'est donc ni un service ni une administration, et n'a rien à voir avec la structure dans laquelle nous travaillons actuellement. La résidence d'une personne, c'est la commune ou l'agglomération dans laquelle elle travaille, du moins dans la plupart des cas.

Comme l'arrêté royal parle de la résidence dans laquelle on est « affecté », on ne tient pas compte des détachements temporaires. Dans certains cas, il n'est pas clair pour le membre du personnel de savoir s'il a bénéficié d'une mutation temporaire. Par exemple, *quelqu'un qui exerce des fonctions supérieures* aura la priorité pour la résidence dans laquelle il est nommé. Dans certains cas, cette situation peut donner lieu à des discussions quand le membre du personnel a en sa possession une décision de l'administration centrale qui indique que sa résidence est le lieu où il est occupé.

Les personnes qui ont une *mutation temporaire pour raison médicale ou sociale* vont retrouver leur résidence de nomination mentionnée comme prioritaire dans My P&O. Cela ne veut pas dire que le basculement mettra fin à leur détachement temporaire. Il reste valable pour la durée prévue et les règles d'attribution restent les mêmes à l'avenir

qu'actuellement.

Un point de discussion important concerne le *personnel des services de mécanographie*. Ces services ont été supprimés et le personnel a été mis à disposition d'autres services avec la garantie de conserver les primes tant qu'ils ne demandaient pas de mutation ou de promotion. Leur priorité pour le basculement est placée à la résidence de leur ancien service mécanographique. Pour le personnel concerné, il n'était pas du tout clair que leur détachement n'était que temporaire. L'autorité a compris la situation, mais ne va pas plus loin que de dire qu'elle évitera de prendre des mesures asociales. Nous voulons avoir plus de garanties. A l'heure actuelle, ces membres du personnel devraient placer les résidences préférées en premiers choix et renoncer à la priorité (sauf si la résidence prioritaire leur convient). Les agents qui n'obtiendraient pas un de leurs choix pourraient ensuite soumettre leur situation au comité de suivi où il sera possible de démontrer que l'agent désire rester dans la résidence où il travaille.

Les membres du personnel du *Secal* ont eux aussi eu la surprise de retrouver leur ancienne résidence dans My P&O en lieu et place de leur résidence actuelle. Ces personnes ont basculé à la documentation patrimoniale, mais ne sont pas originaires de cette administration, leurs connaissances dans cette entités sont limitées à ce qui est nécessaire pour le *Secal*. Depuis leur passage au *Secal*, ils ont aussi perdu tout lien avec leur administration d'origine. La réponse de l'autorité est qu'il y aura une solution pour le personnel du *Secal*. Bon à savoir, mais nous aurions ici aussi souhaité avoir des garanties plus tangibles. Dans l'état actuel du dossier, les membres du personnel du *Secal* devraient choisir les résidences qu'ils privilégient en premier et renoncer à la priorité (sauf si la résidence prioritaire leur convient). S'ils n'obtiennent pas un de leurs choix leur situation sera examinée par le comité de suivi.

Il en va de même pour les personnes qui travaillent dans des *services qui n'ont pas été supprimés officiellement* (services contentieux, inspections des recherches locales...) ou qui n'existeront plus dans la nouvelle structure.

Un nombre important de cas individuels n'est pas

encore résolu, mais nous constatons que cela se fait au cas par cas. Il est par contre consternant de voir que l'autorité s'en tient à sa position, et refuse d'adopter des mesures globales de principe qui pourraient d'emblée solutionner une bonne partie des problèmes soulevés. Apparemment, l'autorité attend que le personnel fasse preuve de flexibilité, de compréhension et de souplesse, mais n'est pas prête à avoir la même attitude. Les règles applicables sont fermes et immuables. Pas étonnant que nous réclamions plus de garanties quand l'autorité formule des promesses verbales.

Très récemment, il nous a été rapporté que dans certaines administrations, on est occupé à « régulariser » des détachements temporaires. Précipitamment, donc. Peut-être que personne ne sera lésé par cette « régularisation », mais en maintenant la définition du droit de priorité, il y aura un impact pour les autres membres du personnel lors du « basculement 3 ». Nous n'acceptons pas cette manière de faire obscure, qui est contraire à la transparence annoncée par l'autorité.

Par ailleurs, nous avons insisté sur l'importance de la mise à jour de l'annuaire des données « basculement » des membres du personnel.

Si certains d'entre vous ont des problèmes ou des questions, qu'ils contactent leur délégué au plus vite. Alors seulement nous pouvons intervenir et essayer d'obtenir une solution.

Ne nous prévenez pas trop tard !

BASCULEMENT 3

RECLAMATIONS AUPRÈS DU CENTRE D'INFORMATION P&O

Plusieurs affiliés nous ont fait part de leur insatisfaction quant au contenu des réponses données par le Centre d'information P&O à leur réclamation.

Si vous estimez ne pas avoir obtenu de réponse à votre question posée il faut solliciter que votre demande ne soit pas clôturée et les interpellé à nouveau.

N'oubliez pas... vos délégués sont à votre écoute !

INFORMATIQUE

INTRUSION DU 1^{ER} OCTOBRE 2013 SUR LES ÉCRANS DE VEILLE DU PERSONNEL ...UN NOUVEAU GÂCHIS !



La plupart d'entre nous n'avons pas attendu le « vent de modernité » qui souffle depuis l'intronisation de notre Président, ni la carte de vœux 2012, pas plus que l'événement stratégique Horizon 2017 pour faire nôtres les quatre valeurs de base de notre SPF : « passionné, serviable, correct et intègre ».

On nous impose de signer l'engagement au respect de ces valeurs pourtant présentes en filigrane dans notre prestation de serment.

Les formations de management (largement organisées ces dernières années au contraire des formations techniques), dispensées au SPF Finances préconisent aux managers de convaincre plutôt que d'imposer.

Le message d'écran de veille introduit ce 1^{er} octobre est une nouvelle démonstration que le management du SPF Finances préfère la contrainte à l'adhésion.

Cette sorte de publicité harcelante a dérangé bon nombre d'agent et alors qu'ils s'agissaient de personnes empreintes des valeurs prônées elles ont terminé leur journée saturées et démotivées. Certains ont même déclaré « en avoir eu la nausée provoquant irritation et dégoût. »

Nous osons espérer qu'il ne s'agissait pas du but poursuivi.

Quant au fond, la valeur « correct » a été définie par notre Service Coordination stratégique et Communication comme suit : « *Nous nous engageons à traiter tout un chacun d'une manière correcte et désintéressée. De la sorte, nous respectons toujours la législation et la réglementation en vigueur et nous consacrons également suffisamment d'attention à l'égalité et l'équivalence des citoyens et des collègues. Nous motivons nos décisions, optons pour le dialogue et la confiance et sommes transparents quant aux objectifs envisagés et aux résultats. Nous nous comportons de manière irréprochable tant en interne qu'en externe et nous nous comportons de manière respectueuse tant avec le citoyens qu'avec*

les collègues ».

Est-ce bien correct d'imposer à chaque collaborateur un changement dans son environnement de travail, sans aucune communication préalable, sans motivation de la décision, sans prendre en compte son avis ? Est-ce donc cela que nous devons entendre par « dialogue », « confiance » et « transparence quant aux objectifs envisagés » ? Est-ce de la sorte que les collaborateurs doivent se « comporter de manière respectueuse [...] avec les collègues » ? Est-ce correct d'écrire « *Aujourd'hui, nous vous proposons aussi le nouveau screensaver des valeurs* » alors qu'en réalité, il nous a été imposé ?

Si l'on passe à la notion d'intégrité elle comprend notamment le fait de ne pas abuser des moyens qui ont été mis à sa disposition pour exercer ses tâches, comme par exemple [...] le budget.

Quels sont les budgets, et moyens pris sur quelle enveloppe qui ont été consacrés à la mise en place de cet écran de veille (installation sur tous les PC de manière telle qu'on ne puisse pas le supprimer ou modifier la fréquence d'apparition) ?

C'est d'autant plus choquant que dans le même temps, on nous répète que nos informaticiens sont débordés et qu'il n'y a pas de budget pour corriger les pannes fréquentes, les imperfections et inexactitudes programmes (STIRON,...) ou pour les adapter aux écrans des ordinateurs portables alors que ces interventions sont souhaitées pour pouvoir remplir au mieux notre fonction.

L'intégrité comprend par ailleurs de traiter les gens comme je souhaiterais qu'ils me traitent....ce qui n'a pas du tout été le cas ce 1^{er} octobre.

Le terme « serviable » est illustré notamment par l'importance de la communication et de la concertation.

La communication « proposait » un screensaver alors qu'en fait il était imposé et le processus était déjà bien activé... et la mise en place de ce message sur l'outil de travail des agents n'a fait l'objet d'**aucune concertation**.

Qu'en conclure ? Moderniser c'est bien mais dans le respect et l'adhésion : ce qui manque le plus au personnel du SPF Finances. Les belles valeurs qu'on voulait imposer sur notre écran ce 1^{er} octobre n'ont pas été respectées par ceux-là mêmes qui les

prônent.

Espérons qu'au moment où le budget est soumis sans cesse à des cures d'amaigrissement ce qu'il en reste ne soit pas dilapidé dans des projets contreproductifs.

FRONT COMMUN SYNDICAL

DES ACTIONS DANS TOUT LE PAYS ET LE DÉPÔT
D'UN PRÉAVIS D'ACTIONS CE 12 DÉCEMBRE

Le management du SPF Finances prétend qu'il a négocié et concerté avec les organisations syndicales ces derniers mois et que le temps de la discussion est terminé. **Le management ignore complètement le fait qu'aucun syndicat n'a donné son accord** dans les dossiers suivants, pourtant importants : (a) basculement 3, (b) le nouvel arrêté concernant les primes, allocations et indemnités et (c) le règlement sur l'horaire variable. Le front commun syndical s'insurge aussi contre le fait que la concertation sociale soit vidée de son sens.

Pour faire comprendre ce mécontentement, mais aussi pour arriver à un nouveau – et cette fois réellement constructif- dialogue social, le front commun syndical a lancé des actions dès le mois de juin. Ainsi, une pétition demandant une alternative au projet d'horaire variable a été lancée et a recueilli plus de 10.000 signatures (soit la moitié des personnes concernées). Au même moment, un courrier a été envoyé au ministre des Finances lui demandant de prendre l'initiative d'une nouvelle concertation dans les dossiers essentiels.

Confronté au fait que le ministre n'a pas jugé bon de répondre au courrier et sachant que le management ne semble pas enclin à rouvrir la concertation, le front commun syndical a augmenté graduellement la pression.

Tout d'abord, des réunions de personnel ont été organisées. Le front commun a expliqué sa vision du déroulement des événements lors de plus de 20 assemblées générales dans l'ensemble du pays. Lors de ces assemblées générales *la question de la confiance dans le management a été posée. Il n'y a été répondu positivement nulle part*. La question au soutien d'actions qui seraient proposées par les syndicats a également été posée et a été accueillie

positivement, applaudissements massifs à l'appui.

A partir du 27 novembre 2013, des actions ont été organisées dans l'ensemble du pays. Ces actions perlées ont eu lieu en dehors des heures de travail, soit le matin, soit sur le temps de midi, ce qui a limité les inconvénients pour le public. Ces actions ont été bien suivies. A Anvers, il y a eu 400 membres du personnels dans la rue, à Malines 50, à Alost 100, 400 à Gand, 1.000 à Bruxelles, 200 à Charleroi, 200 à Namur, 150 à La Louvière, 100 à Tournai, 150 à Verviers, 400 à Liège, 80 à Arlon, 100 à Marche et 350 à Mons. Une action a également eu lieu en Communauté germanophone. Au moment de la rédaction du présent article, des actions sont encore prévues à Hasselt, Bruges, Courtrai et Couvin.

Avec la sortie de milliers de collègues dans la rue, le front commun syndical montre les dents. Ce fait n'a pas échappé aux politiciens et au management. Le ministre des Finances a été interpellé par plusieurs députés et sénateurs en commission parlementaire des finances. Comme par hasard il a annoncé qu'il allait recevoir les organisations syndicales prochainement. Dans le même temps, cependant, il a souligné avoir pleine confiance dans l'approche du management.

Lors d'une réunion informelle le management a souligné à plusieurs reprises qu'il était ouvert à une certaine «flexibilité», mais sans donner de garanties supplémentaires.

En prévision de la rencontre avec le ministre (prévue ce 23 décembre), le président du comité de direction du SPF Finances aura des contacts informels avec les différents syndicats. Le front commun syndical revendique cependant d'autres mesures.

Un préavis d'actions a été déposé pour la période suivant la nouvelle année.

Le personnel du ministère des Finances est dos au mur, continuellement confronté à une détérioration de ses conditions de travail ainsi qu'à une politique du fait accompli. Le personnel est fatigué de ce manque de respect.

Si le management et le ministre ne proposent pas des engagements concrets, des actions plus dures ne pourront plus être évitées.

VOUS ÊTES FORMIDABLES !

Merci pour votre mobilisation qui a fait que les actions ont été un succès !

La colère monte dans vos rangs, le front commun a déposé un préavis d'action ce 12 décembre au cas où la hotte du Père Geens serait vide !



MERCI À VOUS !

RESTONS MOBILISÉS !

LA LUTTE CONTINUE...



Plus de photos sur www.cgsp-amio.be

HORAIRE VARIABLE

OPPOSONS-NOUS À L'INFLEXIBILITÉ DE L'AUTORITÉ

Le management du SPF Finances maintient son projet de flexibilisation du temps de travail. Il balaie d'un revers de la main le **désaccord unanime des organisations syndicales représentatives**. C'est l'une des raisons pour lesquelles de nombreuses actions ont été entreprises ces dernières semaines (lire par ailleurs dans cet info-flash).

Dans les jours qui ont précédé les actions, l'autorité a présenté pour information sous forme d'un powerpoint, un document dénommé « FAQ » ainsi qu'un guide pratique du nouveau système de pointeuse, tous trois destinés à la publication sur l'intranet.

Ce ne sont en fait que des fragments de textes qui n'ont jamais été concertés avec les organisations syndicales.

Quant au nouveau règlement sur l'horaire variable qui a été présenté aux organisations syndicales - et pour lequel il y a eu un désaccord unanime des 4 organisations syndicales - il n'a pas encore été communiqué au personnel.

Apparemment, l'autorité se rend à présent compte que ça ne fonctionnera pas aussi bien qu'elle l'avait pensé. Donc, à la dernière minute, elle a opéré **deux changements** dans le texte. D'une part, les collègues de classe A3 et supérieures pourront eux aussi opter pour la semaine de 38h en 4 jours s'ils le désirent. D'autre part, les stagiaires ne pourront pas choisir un autre horaire que le classique tant qu'ils ne sont pas nommés.

De plus, l'autorité manifeste à nouveau l'envie d'obtenir un règlement de travail pour le SPF Finances pour le printemps 2014. D'après l'autorité, ce ne serait qu'une « formalité » car ce règlement regrouperait toute la législation actuellement en vigueur.

Les syndicats ont refusé de discuter de ces propositions. En effet, le front commun souhaite que l'intégralité du système proposé soit réellement discutée. Pour la CGSP, le fait que le règlement du travail se compose de textes imposés autoritairement par le management - et ayant donné lieu à un désaccord unanime - est totalement

inacceptable.

Ce 23 décembre, le ministre des Finances va rencontrer le front commun syndical. Le sujet de l'horaire variable sera mis sur la table des discussions.

Le front commun syndical est heureux qu'après un silence de 6 mois le ministre réponde enfin positivement à la demande d'entrevue... demandée en juin ! En même temps, le front commun espère que le dialogue sera constructif et que l'on ne parlera pas à un mur.

Pour montrer sa détermination, le front commun a déposé ce 12 décembre un **préavis d'actions à durée indéterminée**, prenant effet à partir du 24 décembre.

Si le ministre et l'autorité ne sont pas prêts à faire un pas dans la direction du personnel – lequel doit notamment passer par la réouverture de la concertation sur le nouveau règlement relatif à l'horaire variable - **des actions fortes seront inévitables.**

L'équipe de Flash Info Finances
vous souhaite de joyeuses fêtes
de fin d'année et vous présentent
ses meilleurs vœux pour 2014
Bonne Année



TABLE DES MATIÈRES

Mutation et résidence administrative	1
Hommage à Nelson Mandela	1
Le SPF Finances : un bon élève en matière d'économies ... une mauvaise nouvelle pour le personnel	1
P&O vous informe... pas toujours fidèlement : l'exemple avec la grève des transports en commun	2
Basculements - état des lieux	2
Basculement 3 : réclamations	4
Informatique : intrusion d'un nouvel écran de veille	4
Des actions dans tout le pays	5
Vous êtes formidables !	6
Horaire variable	7
Contacts	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)

Marie-Claire Holsbeke, tél. 0496 02 35 84

e-mail : marie_claire.holsbeke@cgspacod.be

Déléguée dispensée

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 : **Valérie Demeulemeester**, tél. 0473 752743 - valerie.demeulemeester@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 : **Claude Mengeot**, tél. 0257 54496 - claude.mengeot@minfin.fed.be

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

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

A QUI PROFITE LA DETTE ?
WWW.ONVEUTSAVOIR.BE

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