

EDITORIAL

NOUVELLES CARRIÈRES  
« BOGAERT » : LA FIN DU  
TUNNEL ?

Ce 3 juillet 2013 s'est tenue la dernière réunion du Comité B où deux projets d'arrêtés royaux ont été négociés, l'Autorité attendant la position des organisations syndicales pour le lundi 8 juillet 2013. Il s'agit du :

- projet d'arrêté royal relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la Fonction publique fédérale et
- projet d'arrêté royal relatif à l'évaluation dans les services publics fédéraux.

La CGSP a donc réuni ce 4 juillet le comité des sous-secteurs fédéraux regroupant les délégués des sous-secteurs fédéraux élargi aux secteurs « Parastataux » et « Admi ». Ces textes et le résultat des négociations ont été analysés et discutés. Après un âpre débat, le comité a décidé :

1) de marquer son désaccord sur le projet d'arrêté « carrière » malgré les avancées contenues dans ce dernier projet pour les raisons principales suivantes :

- la CGSP ne peut accepter une carrière pécuniaire basée exclusivement sur l'évaluation, toutes les analyses y compris internationales le disent, le salaire « au mérite » ne peut concerner qu'un petit pourcentage du salaire ;
- l'individualisation de la carrière pour les membres du personnel en service à l'entrée en vigueur du texte fera qu'à court terme les services du personnel pourraient être dans l'incapacité d'assurer un calcul du traitement correct à chaque membre du personnel ;
- les mesures transitoires constituent pour certains membres du personnel un allongement notoire de la carrière, qui cumulé à la réforme des pensions, fera que de nombreux agents, ayant pourtant une carrière complète, n'auront pas le

meilleur salaire décennal pour le calcul de leur pension, tout en partant à la retraite à 65 ans.

2) de marquer son accord sur le projet d'arrêté « évaluation » dans la mesure où la CGSP considère que le projet d'arrêté royal apporte des améliorations à la situation existante et donne un certain nombre de garanties au personnel.

Un point reste toutefois au travers de la gorge de nos délégués, le fait que l'avis motivé de la commission interdépartementale ne soit pas contraignant et qu'en cas de divergence le critère d'évaluation attribué au requérant, la décision finale incombe au fonctionnaire dirigeant.

Vous pouvez télécharger les projets d'arrêtés royaux sur notre site [www.cgsp-amio.be](http://www.cgsp-amio.be).

TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES AUX  
DOUANES

L'arrêté royal du 11/2/2013 qui règle l'octroi d'une allocation aux membres du personnel de la Fonction publique fédérale administrative qui exécutent certaines prestations (en dehors des horaires ordinaires de travail, travail par équipes successives et services de garde) est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2013.

Le chapitre 5, relatif au travail par équipes successives, prévoit que le membre du personnel qui travaille en équipes successives reçoit une allocation horaire égale à un pourcentage de 1/1976<sup>ème</sup> du traitement annuel brut qui peut aller de 10 à 25 % suivant qu'il s'agit de travail de nuit et/ou de weekend en équipes. Les 25 % concernent les membres du personnel qui effectuent uniquement des prestations de nuit et/ou de weekend.

Ce chapitre entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Depuis le début, la douane a l'intention d'appliquer cet arrêté royal, à en croire même que ce chapitre 5 a été écrit pour les Finances. Une première réunion informelle sur l'application de cet arrêté royal a eu lieu le 21 mai. L'Autorité a

présenté un long document reprenant les résultats des discussions des groupes de travail dans les différents services qui fonctionnent officiellement en équipes depuis le nouvel an. Nous avons relayé les remarques de nos affiliés et militants sur le terrain.

Le 28 juin, l'Autorité a organisé un CIC pour nous soumettre un projet de note intitulé « Appel aux candidats pour travailler en équipes successives - règlement shift à l'AG D&A ».

Nous doutons fortement du fait que l'Autorité parvienne à respecter la loi du 14 décembre 2000 sur base de cette note, mais celle-ci assure que ce sera bien le cas.

Nous avons des difficultés par rapport à la date à laquelle les membres du personnel concernés devraient faire leur choix : le 4 août 2013, c'est déjà dans un mois et pendant la période de vacances. L'Autorité nous a promis d'être souple mais a toutefois maintenu cette date.

L'Autorité a quand même fait une concession : si après une période d'au moins 12 mois un membre du personnel veut sortir du service, il le pourra pour autant que « cela ne pose pas de problème pour l'organisation du service ». Il nous semble que cette condition n'est pas de la responsabilité des intéressés mais bien de l'Autorité elle-même.

Les horaires constituent un gros point de discorde. En effet, l'Autorité ne considère pas les pauses comme du temps de travail ce qui voudrait dire que pour ceux qui travaillent dans des équipes de 8 heures seulement 7h30 sont comptabilisées comme temps de travail et pour les équipes de 8h30 seulement 8 heures !

Cela permet aussi à l'Autorité d'organiser des équipes de 12 heures (à Bierset, Zaventem, Brigade maritime), avec 1 heure de pause c'est-à-dire 11 heures de travail. Ceux qui travaillent déjà dans ce système depuis le 1er janvier ont donc presté une heure en moins que les prestations à fournir sur base de cette note.

Pour nous, cela pose problème avec la disposition qui prévoit que des prestations ordinaires de plus de dix heures ne sont pas considérées comme du travail en équipe. L'Autorité peut toujours appliquer le chapitre 4, mais elle ne semble clairement pas disposée à le faire.

Par ailleurs, l'Autorité demeure très vague sur le nombre de membres du personnel qui devront finalement travailler dans ce système. Excédée par nos réactions, elle a finalement accepté de nous lire des chiffres mais nous les attendons toujours sous la forme écrite.

En plus, l'Autorité reste sur sa position de dire que tout ceci doit être évalué et qu'elle ne peut garantir que ce sera l'occupation définitive des services. Nous nous demandons comment on peut organiser le travail de cette manière. Nous allons tout droit à la catastrophe.

En conclusion, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 il y aura un système d'équipes, mais nous ne savons pas encore combien de membres du personnel seront concernés ni quel sera le plan de travail définitivement retenu.

Nous allons suivre cela de près et nous n'accepterons aucune infraction à la loi du 14 décembre 2000.

Nous comprenons qu'il faut travailler de façon pragmatique mais cela doit se faire dans la légalité.

Si auparavant, nous nous trouvions devant une situation qui était un héritage du passé, cet argument ne tient plus. L'arrêté royal sur le travail en équipes successives est paru pour faire respecter la loi du 14 décembre 2000 relative à l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

---

## HORAIRE VARIABLE

UNE QUESTION CRUCIALE !



Le système d'horaire variable appliqué au SPF Finances depuis de nombreuses années permet, dans certaines limites, une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Ce système fonctionne correctement, ce qui ne veut pas dire qu'il ne peut pas être amélioré. Ainsi un regroupement des notes de services relatives à l'horaire variable rendrait effectivement le système plus clair pour chacun. De nombreux collègues désirent également un assouplissement ou des

extensions du système existant.

Ce n'est pas étonnant, car la société a aussi évolué durant ces dernières années. Pour prendre un exemple, la coparentalité concerne aussi un grand nombre de travailleurs du SPF Finances qui sont confrontés à de grandes difficultés pour assumer la garde alternée de leurs enfants. Les problèmes liés à la mobilité sont de plus notables et les retards constatés tant sur la route que dans les transports en commun sont de plus en plus fréquents et importants. Et c'est à ce moment que le SPF décide en outre de réduire le nombre de ses implantations, ce qui induira des déplacements plus longs pour les membres du personnel.

#### LE PERSONNEL EST DEMANDEUR

Ce n'est donc pas une surprise de constater que de nombreux collègues sont demandeurs d'une plus grande flexibilité dans la fixation des plages horaires mobiles. Ainsi, ils pourraient soit arriver plus tard, soit partir plus tôt suivant leurs besoins, tout en respectant la moyenne hebdomadaire de 38 heures de travail. De plus, de nombreux collègues souhaiteraient que les heures prestées en plus ne soient plus récupérées endéans le mois, mais puissent être récupérées sur une plus grande période, et que le nombre de jours cumulés augmente également.

Comme l'Autorité a décidé qu'un nombre toujours réduit de fonctionnaires devra continuer à réaliser le même (si pas plus grand) volume de travail, la charge de travail augmentera mais également le stress qui y est lié. Beaucoup de collègues dans ce contexte espèrent que l'Autorité leur accordera une pause d'un quart d'heure le matin et l'après-midi, sans perte de traitement ou de temps de travail. Un avantage de cette pause serait de mettre fin aux discussions concernant les pauses prises par les fumeurs.

#### POSITION DU COMITÉ DE DIRECTION

Pour d'étranges raisons, le Comité de Direction du SPF Finances a décidé qu'il ne pouvait répondre que très partiellement aux aspirations de son personnel. De plus, bien que la nouvelle proposition de réglementation réponde à la demande d'un cumul plus important des récupérations sur une plus longue période, il n'est apporté aucune réponse aux autres demandes. Beaucoup d'autres éléments favorables de l'ancien

règlement sont purement et simplement supprimés !

#### - **Suppression des points TR**

Ce qui saute d'abord aux yeux, c'est la suppression des points TR (qui permettaient de neutraliser partiellement les retards des transports en commun). C'est totalement incompréhensible, car dans une structure de plus en plus centralisée, les agents seront plus souvent confrontés à des retards qui devront être compensés. En outre, cela va à l'encontre des décisions prises en matière environnementale.

#### - **Bonus ?**

Le « bonus » d'une demi-heure (6 points) par mois disparaît également de cette réglementation. L'Autorité pense que le « nouveau bonus de 7h36 » par an sera suffisant pour compenser également les retards occasionnés par les transports en commun. Un enfant est à même de constater que ce jour est insuffisant pour compenser les retards rencontrés annuellement par les navetteurs, mais apparemment pas le Comité de Direction...

Par ailleurs, la dispense de service du premier jour ouvrable de l'année est remplacée par un autre « bonus » de 3h48.

#### - **L'horaire d'été**

La possibilité de partir à 15H00 prévue par la réglementation sur l'horaire d'été – période de mai à septembre où les plages fixes et variables étaient modifiées n'est pas étendue mais... limitée aux seuls mois de juillet et août. Par contre la possibilité d'arriver dès 7h00 est étendue à toute l'année. Les personnes sensibles aux fortes chaleurs et les parents de jeunes enfants ne sont pas pris en considération : ils devront continuer à se débrouiller durant l'année scolaire. Même plus : le directeur du service P&O pense que les personnes qui veulent quitter leur service à 15h durant l'année scolaire peuvent le faire grâce au bonus annuel (à prendre par demi-jours). Faites le compte...

#### - **Prester 38 heures en 4 jours ou prester entre 7h et 19h sans être soumis aux plages fixes**

Nous relevons que certaines nouveautés de cette proposition sont positives. Ainsi, certains collègues seront heureux de pouvoir prester leurs 38 heures

de travail en 4 jours, moyennant des journées de travail de 9h30 (hors pause). Il faut attirer l'attention de ces collègues intéressés par ce système du fait qu'ils perdront alors toute possibilité de récupération et de travailler en bureau satellite.

Il sera par ailleurs également possible de choisir de prêter entre 7h et 19h (sans être soumis aux plages fixes) mais en ce cas, il y a perte de toute possibilité de récupération.

#### - **Réduction et suppression de la récupération**

Le nouveau règlement prévoit que toute réduction du temps de travail entraîne une réduction proportionnelle du congé de récupération.

Pour les collègues de classe A3, ils devront enregistrer leur temps de travail mais sans possibilité de récupération. Cela signifie en pratique que non soumis aux plages fixes, ils doivent effectuer leurs prestations entre 7h et 19h durant les 5 jours de la semaine. Le nombre de personnes concernées sera très important après le basculement qui va augmenter le nombre de détenteurs d'une classe A3...

#### - **Motivation?**

L'Autorité (le Comité de Direction) a présenté à trois reprises un texte à la concertation syndicale. La première version n'était qu'un brouillon. La seconde version présentait quelques changements cosmétiques. La troisième version est mieux construite, mais ne répond pas aux revendications du personnel et des organisations syndicales représentatives. Le directeur du service P&O n'a toujours pas indiqué quelles sont les motivations de ces changements de réglementation.

#### POSITION DE LA CGSP

La CGSP - tout comme les autres organisations syndicales représentatives - considère que les propositions du Comité de Direction ne répondent pas au souhait d'une plus grande flexibilité permettant une meilleure combinaison entre vie privée et vie professionnelle. Au contraire : au lieu du « win win » revendiqué dans les textes, les propositions du Comité de Direction vont clairement augmenter la charge de travail, sans réelles compensations. Ce qui est totalement inacceptable !

En outre, la CGSP (comme toutes les autres organisations représentatives) regrette la manière dont l'Autorité mène les discussions sur ces nouvelles réglementations. Nos remarques ont été rejetées par le directeur du service P & O, sans explication suffisante. Bien que quelques suggestions des syndicats aient été prises en compte (notamment la suppression d'un lien avec les cercles de développement), la grande majorité de nos propositions sont ignorées. Le Front commun a adressé une lettre au Ministre des Finances mais n'a reçu à ce jour qu'un simple accusé de réception « formel ». Le dialogue social (légalement obligatoire) tourne de plus en plus à la parodie...

Le front commun syndical a fait part de ses doléances au Ministre des Finances. De plus, le risque de troubles sociaux engendrés par le comportement rigide et inflexible du directeur du service P&O et du Comité de Direction a été relevé dans ce courrier.

En effet, si le Comité de Direction n'adopte pas une position plus souple et plus prudente dans ce dossier, le front commun syndical devra mobiliser largement le personnel. L'horaire variable revêt pour tous une importance cruciale !

---

#### MUTAFIN : LA NOUVELLE FAÇON DE CHANGER DE RÉSIDENCE.

Depuis quelques mois, l'Autorité a commencé à utiliser un nouveau système informatisé pour enregistrer les demandes de mutations des agents.

Dans un premier temps, cet outil a été développé pour réaliser le Basculement « 0 », c'est-à-dire l'attribution d'une résidence aux agents ayant terminé leur stage. C'est la raison pour laquelle le programme n'était d'abord accessible qu'aux personnes se trouvant dans les grades de recrutement.

Mais ce que l'Autorité n'a pas bien expliqué, c'est que tous les agents des grades concernés pouvaient demander leur mutation via ce système.

C'est donc un système très différent des anciennes postulutions par grade telles que pratiquées aux

contributions directes et à l'AFER. L'Autorité est en train d'étendre progressivement le système afin que, dans un futur proche, tous les grades soient concernés. A l'avenir, Mutafin sera le système à utiliser pour tous les agents désirant changer de résidence. Soyez donc attentifs et vigilants !

#### QUELQUES RÈGLES

- Les demandes introduites ne sont valables que le 1<sup>er</sup> du deuxième mois qui suit celui de l'introduction de la demande (ainsi, pour une demande introduite le 3 juillet, elle sera valable le 1<sup>er</sup> septembre).
- Lorsque l'Autorité décide de l'exécution d'un mouvement de mutation, elle consulte toutes les demandes valables à la date désignée et établit ensuite le classement des agents concernés suivant les règles habituelles (ancienneté de grade ou classe, ancienneté totale, âge). Un petit exemple : un agent avec une ancienneté de 20 ans a introduit sa demande le 5 juillet (validité au 1<sup>er</sup> septembre) et un autre agent avec une ancienneté de 5 ans a introduit une demande pour le même poste le 5 mai (validité le 1<sup>er</sup> juillet). Si l'Autorité décide d'un mouvement de mutation au 1<sup>er</sup> août, l'agent le plus ancien n'aura pas de demande valide et ce sera le plus jeune qui aura la mutation, et ce en toute légalité.

Attention donc : les agents qui désirent changer de résidence doivent l'encoder au plus vite dans le système.

#### DES QUESTIONS...LA RÉPONSE

De nombreuses réponses ont été soumises à l'Autorité suite à la première vague de mutations. Par exemple : comment connaître le classement individuel d'un agent par rapport aux personnes ayant obtenu la mutation ? Pour quelles raisons certaines résidences n'ont pas vu arriver d'agents ? Pourquoi certains grades n'étaient pas concernés ?

Une seule réponse : ce programme est évolutif et pas encore totalement au point. Tout serait réglé dans le futur.

Cette réponse n'a pas satisfait la CGSP, comme vous pouvez vous en douter. C'est pourquoi nous incitons tous les affiliés qui auraient un doute de contacter leur délégué afin d'analyser la situation et, en cas de problème, d'interpeller l'Autorité.

Le plan de personnel 2013 nous a été présenté lors de la réunion du 5 juin 2013. Il s'agissait d'un document complet, reprenant différentes pistes possibles pour l'avenir de Fedorest et reprenant enfin certaines de nos revendications.

Ainsi, c'est grâce à ce plan de personnel que des postes DT2 vont enfin être accessibles aux cuisiniers qualifiés. Ils devront toutefois présenter une épreuve au Selor afin d'obtenir cette échelle DT2, ce ne sera pas automatique.

Un élément plus négatif réside dans le fait que, contrairement à ce qui avait été promis dans le passé (remplacement des contrats de 35h/semaine par des temps plein lors de départs naturels, par réattribution des heures), l'Autorité ne propose plus que des contrats à temps partiel aux nouveaux engagés.

C'est l'une des raisons qui ont conduit la CGSP à remettre l'avis repris ci-dessous.

La CGSP remet un avis négatif au sujet du plan de personnel 2013 pour les 3 raisons suivantes :

1. Nous ne pouvons pas accepter que des contrats à temps plein soient remplacés essentiellement par des contrats à temps partiel.
2. Sans avoir reçu les données du benchmarking, il est difficile de juger de la pertinence des calculs opérés en matière de charge de travail, qui mènent à une diminution du personnel.
3. La possibilité évoquée de recourir à du personnel temporaire est totalement inacceptable pour la CGSP, une alternative possible serait la création d'une équipe de remplacement interne à Fedorest, qui pourrait ainsi combler les besoins spécifiques et temporaires de manière interne.

#### AUGMENTATION DES PRIX

Lors de la réunion du 5 juin, l'Autorité a présenté un projet d'augmentation des prix des repas à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014. En effet, le coût des matières premières a augmenté ces dernières années mais les prix des repas n'ont pas été revus depuis le passage à l'euro.

Ainsi, le menu de base passera à 3€ dans les entités en « free flow » (North Galaxy et Finto) et dans les autres entités avec réservation. Le prix monterait à 4€ sans réservation. Partout, la soupe et le dessert ne seront plus compris dans le prix du repas. La soupe passera à 50 cents. Les sandwiches coûteront 1,5€

La CGSP a donné un avis négatif pour les raisons reprises ci-dessous :

1. même si les prix restent relativement bas et démocratiques, nous ne pouvons pas remettre un avis tant que nous ne recevons pas une explication détaillée de la manière dont les calculs sont opérés.
2. l'augmentation nous apparaît trop importante pour être opérée en une seule fois. Des augmentations qui se montent à 40% pour certains produits risquent d'être ressenties comme inacceptables par les membres du personnel. Une transition progressive vers les prix proposés serait plus correcte.
3. en ce qui concerne la contribution du personnel des autres SPF ou organismes, la CGSP maintient son avis. Nous comprenons que le montant demandé dans le passé n'était que symbolique et qu'il ne pourra plus être appliqué, lorsque les discussions avec les autres entités auront abouti.

## SERVICE SOCIAL

Un Comité de consultation social s'est tenu le 21 mai dernier. Les projections du budget nous ont été communiquées et ont suscité de nombreuses remarques de notre part. Il nous a été par ailleurs précisé que toute personne qui sollicite une aide auprès du service social sera reçue par des assistants sociaux qui examineront comment faire au mieux face aux difficultés rencontrées. Avertissez au plus vite votre délégué si vous n'avez pas obtenu l'aide souhaitée.

## TRANSFERT DU PERSONNEL DU SPF FINANCES À LA RÉGION WALLONNE

TAXE DE CIRCULATION, TAXE DE MISE EN CIRCULATION, EUROVIGNETTE

La CGSP a insisté auprès des autorités wallonne et



RÉGION WALLONNE

fédérale afin que ces dernières prennent les mesures qui s'imposent pour que le transfert se passe dans les meilleures conditions pour le personnel.

Suite à l'appel aux candidats lancé en avril 2013, un nombre suffisant de membres du personnel s'est porté candidat pour être transféré à la Région wallonne. La CGSP se réjouit que cette fois, suivant les informations reçues de l'Autorité, aucun agent ne devra être transféré d'office. Les agents concernés viennent d'être informés de la suite réservée à leur candidature. Pour les niveaux A, B, C, le nombre de candidatures reçues étant même supérieur au nombre d'emplois, elles ont fait l'objet d'un classement suivant les règles reprises à l'ordre de service publié au Moniteur belge du 10 avril 2013 (ancienneté de niveau, service,...).

D'autres questions ? N'hésitez pas à prendre contact avec les camarades Patrick LEBRUN [patrick.lebrun@cgsps.be](mailto:patrick.lebrun@cgsps.be) et Stéphane JAUMONET [sjaumonet@namur.be](mailto:sjaumonet@namur.be).

## CONSERVATIONS DES HYPOTHÈQUES

LES HYPOTHÈQUES ? PAS OUBLIÉES !

Une étape importante a été franchie dans le dossier de la fonctionnarisation des employés des Conservations des Hypothèques.

La CGSP y a consacré un numéro spécial du flash info.

Bulletin d'information de la CGSP AMIO Finances



FLASH INFO  
HYPOTHÈQUES

### Les Hypothèques ? Pas oubliées !

Les employés des Conservations des Hypothèques effectuent un travail indispensable pour le SPF Finances. En plus, ils occupent une place centrale dans le fonctionnement de l'Administration de la Documentation patrimoniale. Pourtant, ces employés ne sont toujours pas des fonctionnaires à part entière. Cela fait plus de 20 ans que les employés des hypothèques, soutenus par la CGSP et les autres organisations syndicales représentatives, demandent la transformation de leur contrat en un emploi statutaire. Malgré les promesses de plusieurs Ministres successifs, les actions n'ont pas suivi les paroles. Et le personnel des Conservations des Hypothèques a du faire grève, manifester et protester pour obtenir une avancée.

rapidement apparue que la mauvaise situation budgétaire actuelle allait encore freiner et menacer le projet.

#### Avis négatif de l'Inspection des Finances

Ces menaces se sont concrétisées lorsque l'Inspection des Finances a donné un avis négatif pour l'ensemble du dossier. Cet avis, et les conséquences du contrôle budgétaire en cours au même moment, risquaient de renvoyer le dossier au frigo pour un moment encore. La CGSP, avec les autres organisations syndicales représentatives, a fait savoir clairement à l'autorité que cette situation était inacceptable et conduirait à des actions syndicales fortes.

#### Compromis?

L'autorité du SPF Finances a alors promis d'essayer de trouver un compromis acceptable. Ce compromis vient enfin de nous être présenté ! Le texte est basé sur une mesure de la charge de travail, ce qui est une exigence formelle de

## INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS

Ce dossier est un des grands chantiers que l'Autorité voulait entamer cette année. Quatre projets d'arrêtés royaux ont été proposés à la négociation lors du Comité de secteur II du 25 juin 2013. Voici une liste non exhaustive des indemnités concernées.

1. LES INDEMNITÉS FORFAITAIRES : POUR FRAIS DE SÉJOUR ET DE TOURNÉE (« PETITE » ET « GRANDE » INDEMNITÉ), FRAIS DE REPRÉSENTATION ET FRAIS DE GESTION

Elles seraient supprimées à partir du 1er janvier 2014 mais l'Autorité propose d'octroyer pendant 10 ans, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, une allocation « à titre personnel » (sac à dos) aux agents qui avaient droit à cette indemnité pendant 180 jours sur une période de référence de 12 mois (du 1.11.2012 au 31.10.2013). Le montant brut de cette allocation correspondrait au montant actuel de l'indemnité et fiscalisée. Cette allocation serait perdue en cas de promotion à un niveau ou à une classe supérieure.

En cas de déplacement, le membre du personnel pourra bénéficier de l'indemnité interdépartementale pour frais de séjour aux conditions prévues à l'arrêté royal du 24 décembre 1964 fixant les indemnités pour frais de séjour des membres du personnel des services publics fédéraux.

Ce « sac à dos » sera également appliqué aux allocations liées aux machines mécanographiques (arrêté ministériel du 12 avril 1965) encore perçues à titre personnel.

2. LES INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS TELLES CELLES POUR CHANGEMENT D'OFFICE DE RÉSIDENCE ADMINISTRATIVE

La proposition est la suivante :

- l'indemnité pour frais de parcours disparaît (gratuité des transports en commun) ;
- octroi uniquement en cas de changement d'office de résidence administrative ou si l'agent est tenu de postuler une nouvelle résidence administrative suite à la suppression de sa résidence administrative (K3) ;
- octroi pour 6 mois sans distinction entre agents mariés et non mariés ;

- maintien des montants et des différences selon le niveau ;
- exclusion des membres du personnel contractuel.

3. LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE POUR LES DÉPLACEMENTS DE SERVICE AYANT POUR POINT DE DÉPART ET/OU DE RETOUR LA RÉSIDENCE HABITUELLE DU MEMBRE DU PERSONNEL

Avec l'autorisation du chef hiérarchique, l'indemnité kilométrique sera octroyée sur base de la distance réellement parcourue, même si cela devait aboutir à une indemnité supérieure à celle qui serait due si les déplacements avaient, soit comme point de départ et de retour la résidence administrative du membre du personnel, soit comme point de départ et de retour la localité dont il est question dans l'article 14, alinéa 2, de l'arrêté royal du 18 janvier 1965.

4. LA DISTANCE PARCOURUE À MOTOCYLETTE OU EN AUTOMOBILE QUI PEUT ÊTRE PRISE EN CONSIDÉRATION POUR L'OCTROI DE FRAIS DE SÉJOUR

La proposition est que l'indemnité pour frais de séjour soit octroyée pour les déplacements de service à motocyclette ou en automobile lorsque le trajet est effectué dans un rayon de plus de 5 kilomètres. L'indemnité pour frais de séjour n'est pas accordée pour des déplacements effectués dans l'agglomération de la résidence, tant administrative qu'effective, des membres du personnel.

Cette première réunion a permis aux organisations syndicales de poser une série de questions et de faire quelques propositions et remarques que l'Autorité a promis d'examiner. Ce dossier sera à nouveau à l'ordre du jour du Comité de secteur II du 16 juillet 2013, nous ne manquerons pas de vous tenir au courant de l'avancée de ce dossier qui aura des conséquences financières pour une grosse majorité des agents du Département.



Depuis un certain temps, les douaniers tenus de porter l'uniforme rencontrent de sérieux problèmes. Il est attendu – à juste titre- que tout agent des Douanes en contact avec le public porte un uniforme correct et complet pour effectuer ses tâches. Des problèmes persistants tant avec les commandes qu'avec les livraisons de pièces d'uniforme rendent l'application de cette règle impossible en pratique.

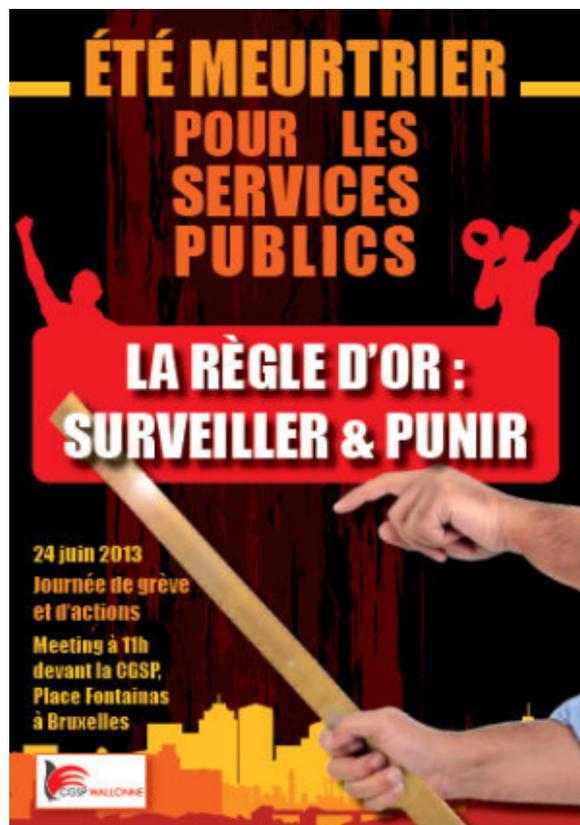
Par exemple, certains agents n'ont toujours pas reçu des chaussures commandées il y a deux ans ou plus. La finition de certaines pièces, comme par exemple la tenue d'intervention, laissent à désirer. Il n'est pas non plus évident de passer une commande. Dans le meilleur des cas, un croquis se trouve sur le bon de commande, mais les agents n'ont aucune idée précise de ce à quoi l'article commandé va ressembler. Il faut également mentionner le retard pris dans les commandes : habituellement, une vague de commande était possible en mars/avril et une seconde en septembre/octobre. Cette année, les bons de commande pour le premier semestre 2013 viennent d'être mis à la disposition des agents fin juin.



Comme les derniers décomptes datent de 2011 environ, beaucoup d'agents ne savent pas pour quel montant ils peuvent encore effectuer des commandes. De nombreux fonctionnaires ont ainsi reçu l'avis qu'ils devaient payer une somme de plusieurs centaines d'euros pour recevoir leur commande ou annuler tout ou partie de celle-ci..

Toutes ces difficultés combinées amènent certains fonctionnaires à acheter par eux-mêmes les chaussures et pantalons qu'ils ne peuvent se procurer via la masse d'habillement. Même si ces achats partent d'une bonne intention, les équipes présentent des tenues hétéroclites, avec des uniformes qui ne sont plus...uniformes. Enfin, cette année de nombreux douaniers vont entrer en service et devront disposer d'un uniforme complet rapidement, alors que l'Autorité n'est même pas capable d'en fournir au personnel actuellement en service...

Nous vous préparons une édition spéciale dans laquelle nous vous dirons tout ce que vous devez savoir sur ce dossier très important pour la poursuite de votre carrière !



## TABLE DES MATIÈRES

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| Editorial                     | 1 |
| Travail en shifts aux D&A     | 1 |
| Horaire variable              | 2 |
| Mutafin                       | 4 |
| Fedorest                      | 5 |
| Service social                | 6 |
| Transfert de compétences (RW) | 6 |
| Hypothèques                   | 6 |
| Indemnités et allocations     | 7 |
| Douaniers : uniforme ?        | 8 |
| Basculement                   | 8 |
| Contacts                      | 9 |

## ADRESSES DE CONTACT CGSP

SECRETAIRE GENERAL

**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 : marieclaire.holsbeke.cgsp@hotmail.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

**A QUI PROFITE LA DETTE ?**  
**WWW.ONVEUTSAVOIR.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 : **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

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