

EDITORIAL

L'ACTION PAIE !

Les 7 et 16 mai nous avons de nouveau montré notre détermination. Le Conseil des ministres nous a entendus.

Comme expliqué dans l'Info Finances précédent, les négociations se sont conclues par un désaccord unanime sur les basculements 2 et 3 et partiel sur le basculement 1.

Lorsque le front commun syndical, qui a globalement la même vision sur l'ensemble du projet, a appris que malgré ce désaccord, le Conseil des ministres du 10 mai allait se pencher sur les textes, nous avons organisé **une action le 7 mai à Bruxelles** au bâtiment FINTO. Cette action a été massivement suivie par le personnel présent (beaucoup étaient en congé). Cela prouve une fois de plus que nous exprimons la position déterminée d'une grosse majorité du personnel des Finances.

Finalement, le **dossier a été reporté** au Conseil des ministres du 17 mai.

La même **action a été menée à Charleroi le 16 mai**. Là aussi, une majorité du personnel a répondu à notre appel.

Suite à cela, le Conseil des ministres **a approuvé le projet mais en émettant quelques recommandations**.

En premier lieu, que d'ici la mise en œuvre du basculement 3, il faudra examiner de quelle manière l'attrait de la carrière de l'ISI pourra être garanti. Ensuite, que le SPF Finances doit continuer à assurer la formation continue de ses collaborateurs afin qu'ils puissent remplir leur fonction, une allusion claire aux brevets d'inspecteur principal et aux autres examens de carrière spécifiques. Le Conseil des ministres insiste également sur l'importance du Comité de suivi des basculements composé de représentants des organisations syndicales représentatives et de

l'autorité du SPF Finances.

Il est également question de l'attribution des emplois vacants dans les niveaux D, C et B et dans les classes A1 et A2 qui devra se faire prioritairement par voie de mutation. Ceci rencontre une exigence formulée dès le début par le Front commun. Nous avons reçu ce 23 mai le texte du futur règlement organique adapté dans ce sens.

Le Président du Comité de Direction souligne dans le mail au personnel l'attitude constructive des organisations syndicales représentatives. Nous voulons cependant préciser que cela ne veut pas dire que nous sommes maintenant entièrement d'accord et que nous n'essayerons plus d'obtenir des corrections.

Pour la CGSP, il est clair que les actions menées ont donné des résultats. Au début de l'année passée, nous étions confrontés à une autorité qui ne voulait même pas venir autour de la table avec des projets de textes. C'est par les assemblées de personnel, que nous l'avons forcée à des discussions constructives. Les premiers projets étaient si mauvais que nous n'avons pas voulu en discuter et c'est par une manifestation que nous avons forcé l'Autorité à entamer des négociations sérieuses. Ainsi au lieu d'un basculement sur simple décision du Comité de direction nous sommes arrivés à un basculement sur base du choix de la majorité du personnel. Dans le projet de règlement organique, certains articles inacceptables ont été supprimés. Notre mécontentement a été partiellement entendu.

**Notre conclusion est que l'action paie et nous remercions le personnel pour son appui massif.**

**Ce dossier n'est pas encore terminé, les textes étant actuellement soumis au Conseil d'Etat.**

**ENSEMBLE, NOUS AVONS FORCÉ LE RESPECT.**

## COMITÉ B : NOUVELLES CARRIÈRES BOGAERT : ON EFFACE TOUT ET ON RECOMMENCE !

Alors que de nouvelles propositions nous étaient promises depuis la mi-avril, voici que ce 22/05/2013 nous avons enfin reçu les nouvelles propositions de carrières destinées à remplacer les carrières basées sur les formations certifiées.



### QUELS CHANGEMENTS ?

Si le projet initial faisait un sort aux carrières spécifiques, les nouveaux textes garantissent le maintien de carrières spécifiques dans les niveaux D, C et B.

Les primes de développement des compétences seront payées à terme pour tous les bénéficiaires actuels ou futurs (pour rappel : plus de 25.000 inscrits au 04/02/2013 attendent le passage d'une formation certifiée).

Les nouvelles carrières ne seront applicables qu'aux membres du personnel qui entreront en service après l'entrée en vigueur des nouvelles carrières.

Pour les membres du personnel en service à la veille de l'entrée en vigueur des nouvelles carrières des dispositions transitoires garantissant la poursuite d'une carrière pécuniaire au départ des anciennes échelles et anciennes échelles spécifiques en introduisant la notion de bonification d'échelles et de nouveaux montants intercalaires pour chaque niveau et/ou grade ou classe.

Le dossier est **toujours au stade de la concertation informelle.**

## SOCIÉTÉ. LES SYNDICATS SONT-ILS CONSERVATEURS ?

Les médias trouvent un malin plaisir à présenter les syndicats sous un jour défavorable. A en croire certains journalistes, les syndicats ne sont que des bastions conservateurs, qui n'ont d'autre but que de bloquer tout progrès. Ils seraient heureux de bloquer l'économie, afin d'imposer leurs vues conservatrices face à une société progressive. Est-ce que c'est vrai ?

### ACTIONS

Il est vrai que les syndicats initient régulièrement des actions. Dans le passé proche, il y a eu par exemple les manifestations du personnel des Finances et celle du personnel de la Fonction publique. Vous pouvez d'ailleurs lire dans un autre article de cet info que ces actions ont eu des résultats positifs pour le personnel. Les inconvénients pour le public ont été réduits au minimum. Dans un cadre plus large, les syndicats participent régulièrement à la diffusion de pétitions, la mise en place de manifestations et – quand c'est nécessaire – de mouvements de grèves.

### RÉFORMES ?

Les motifs de toute cette agitation ne sont pas le fait des organisations syndicales, mais bien des employeurs et du gouvernement fédéral. Ils n'arrêtent pas de parler de "dialogue social", mais quand ils n'ont pas d'accord immédiat, ils essaient toujours de faire passer leurs décisions en force. Ils se cachent derrière l'Europe qui exige de la rigueur (même l'austérité) et des "réformes". Que contiennent ces "réformes" ? Finalement, rien d'autre qu'un démantèlement systématique des acquis sociaux.

### DES TRAVAILLEURS PRIVÉS DE LEURS DROITS

Finalement, on arrive dans toute l'Europe à une situation où les travailleurs n'auront plus aucun droit. On veut continuellement augmenter l'âge minimal de départ à la pension. On veut assouplir les règles de licenciement. On veut diminuer au maximum le coût du travail. On veut corseter le dialogue social en liant les réalisations à un budget en constante diminution. Finalement, on veut que les travailleurs travaillent toujours plus, tout en les payant de moins en moins. En bref : retour à la

situation sociale du XIXème siècle !

HARMONISATION ?

En Belgique, outre les mesures prises en matières de pensions, ces projets se traduisent par la volonté de revoir l'index et le blocage des salaires (jusqu'en 2018 au moins !). Par ailleurs, la Cour Constitutionnelle a donné l'obligation d'uniformiser les statuts d'employés et ouvriers avant le 8 juillet 2013. Pour les employeurs, ça devrait être réglé au dépend des employés. Ils vont diminuer sévèrement les indemnités de préavis, alors que le jour de carence ne sera pas supprimé mais bien généralisé. On peut craindre que le gouvernement ne suive aveuglément l'avis des employeurs. En effet, cette « harmonisation » vers le bas cadrerait parfaitement avec l'assouplissement des modes de licenciement souhaités par l'Europe.

NOUVELLES ATTAQUES

Et ce n'est pas tout. De nouvelles menaces visant les travailleurs se précisent. La presse a récemment publié des prises de positions de certains partis, lors de leurs Congrès. On peut ainsi lire que certains (le CD&V) réfléchissent à l'allongement du temps de travail (sans augmentation salariale !), ou, pour le SPa, à une réforme du statut de l'ensemble des travailleurs, ce qui entraînerait la disparition du statut de fonctionnaire (et de la nomination de statutaires).

LE FUTUR

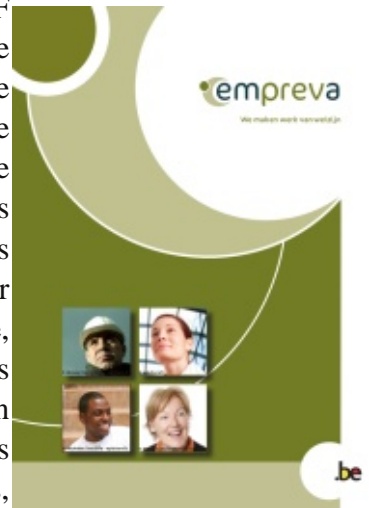


Il est donc compréhensible que les syndicats ne soient pas satisfaits de la situation actuelle. C'est à juste titre que les syndicats estiment que cette disparition des droits des travailleurs n'est ni « moderne » ni « progressiste ». Au contraire, ce sont des propositions réactionnaires et conservatrices.

**Les syndicats ne veulent pas retourner au XIXème siècle, mais ils veulent voir une augmentation de la justice sociale et non une diminution ! Ce sont les syndicats qui sont réellement progressistes et qui méritent le soutien de l'ensemble des travailleurs.**

### LA MÉDECINE PRÉVENTIVE AUX FINANCES : LE RÔLE D'EMPREVA

Au sein du SPF Finances, une partie de la médecine préventive est supervisée par le service bien-être (ce sont les visites médicales préventives que l'on peut solliciter sur base volontaire, dans les cabinets médicaux situés au sein des bâtiments des Finances à Bruxelles, Antwerpen et Liège).



Mais tout un pan de la médecine préventive est assuré par les médecins d'Empreva, le service commun pour la prévention et la protection au travail de l'autorité fédérale.

Au niveau de la surveillance de la santé, les médecins d'Empreva réalisent différents types de consultations :

- **L'évaluation de santé préalable à l'affectation pour les travailleurs qui vont être affectés à un poste de sécurité, un poste de vigilance, une activité à risque défini.** Cet examen est demandé par l'employeur. Exemple : les agents qui vont être recrutés pour travailler en « shifts ».
- **L'évaluation de santé périodique :** pour les travailleurs soumis à une surveillance de santé obligatoire, sur base de l'analyse de risques. Ces examens sont planifiés automatiquement, sur base

de listes. La périodicité peut varier selon le type de risque (de 1 à 5 ans). Exemples : personnes travaillant en équipe successive, examen de la vue pour personnes travaillant sur écrans de visualisation, personnel travaillant dans les cuisines.

- **L'examen lors de la reprise du travail** : uniquement pour les travailleurs affectés à un poste de sécurité, un poste de vigilance, une activité à risque défini qui ont été absents pour cause de maladie ou d'accident pendant au moins 4 semaines. Cet examen se fait à la demande de l'employeur et l'examen a lieu au plus tard le huitième jour de la reprise du travail.

- **La visite préalable à la reprise du travail** : se fait à la demande du travailleur qui a eu au moins 4 semaines d'incapacité de travail. La demande se fait via le service du personnel. Le but de cette visite est de faire des recommandations à l'employeur en matière d'adaptation matérielle du poste de travail. Attention, il ne s'agit pas ici d'accorder des aménagements de temps de travail (dans ce cas, c'est une autre procédure via Medex). Exemple : personne reprenant le travail après un accident de voiture et ayant besoin d'un mobilier adapté.

- **La consultation spontanée** : se fait à la demande du travailleur qui a des problèmes de santé qu'il impute à des mesures de prévention insuffisantes. La demande de consultation se fait par l'intermédiaire du service personnel. Le conseiller en prévention médecin du travail peut formuler les propositions nécessaires afin d'améliorer les conditions de travail. Exemple : personnes souffrant de problèmes de dos et ne disposant pas d'un poste de travail ergonomique.

- **L'évaluation de santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de sa réintégration** : la demande est introduite par le travailleur auprès de son service du personnel. Le but est d'essayer de trouver une fonction qui permette au travailleur de reprendre une activité, malgré son incapacité. Exemple : personne en incapacité définitive qui peut cependant exercer une activité si le poste de travail est adapté.

Voici donc un aperçu du rôle d'Empreva, en matière de médecine préventive.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez consulter le site internet d'Empreva <http://tinyurl.com/mdj8ctp> ou vous renseigner

auprès de votre délégué syndical.

---

## CRESCENDO UN « CLIC » QUI VOUS ENGAGE

Les cercles de développement sont dorénavant formalisés par voie électronique, via l'application Crescendo, accessible via l'intranet.

Crescendo centralise et automatise les différentes données et étapes des cercles de développement. Cette plateforme informatique présente l'avantage de pouvoir avoir accès directement à tout le dossier « cercles de développement ».

Toutefois, ne vous méprenez pas car toutes les données qui sont inscrites (si facilement) dans cet outil de gestion sont en fait **versées dans votre dossier de façon irréversible et vous engagent**.

Ne perdez pas de vue que c'est notamment par le fait de cocher une case que vous décidez de clôturer un formulaire (cela implique que vous ne pouvez plus l'adapter) ou de partager ou non votre auto-évaluation.

Ne vous précipitez donc pas et réfléchissez avant d'introduire des accords, validations, signatures ou remarques. N'hésitez pas à sauvegarder et imprimer les écrans afin de prendre le temps de préparer votre réponse chez vous, voire si nécessaire de consulter vos délégués.

Afin de vous familiariser avec le système, nous vous recommandons de prendre connaissance avec attention des manuels d'utilisation disponibles sur l'intranet.

Enfin, en décembre 2012, vous avez reçu un courriel vous transmettant votre nom d'utilisateur ainsi que votre mot de passe (mail de [crescendo@p-obelgium.be](mailto:crescendo@p-obelgium.be) avec pour objet « vos données utilisateur Crescendo »). Certains ont égaré ce courriel et ne disposent donc pas de l'accès au site. En pareil cas il convient d'envoyer un mail à [po@minfin.fed.be](mailto:po@minfin.fed.be).



## DOUANES ET ACCISES : CADRE D'EXTINCTION ET BASCULEMENT

Dans le cadre du dossier « basculement » certains se posaient la question de savoir si les douaniers utilisés devaient aussi postuler dans le cadre des basculements 1 et 3.

Interrogées par nos soins, les autorités des Finances nous ont confirmé que les douaniers utilisés au sein d'une administration fiscale ou non appartenaient au cadre d'extinction de l'Administration des douanes et accises créé en 1992 et de ce fait ne devaient pas postuler ni dans le cadre du basculement 1, ni dans le cadre du basculement 3.

Une circulaire devrait sortir prochainement précisant cette disposition.

Pour rappel, les douaniers utilisés poursuivent leur carrière au sein du cadre d'extinction sous certaines conditions. Ils peuvent se faire intégrer dans l'administration fiscale utilisatrice à la condition de réussir les épreuves spécifiques organisées pour les agents de l'administration d'accueil.

---

## NIVEAU D – PRISE EN COMPTE DE LA PRIME D'INTÉGRATION SUPPRIMÉE DANS LES ÉCHELLES DE TRAITEMENT SPÉCIFIQUES DES FINANCES OU LE TEMPS MIS POUR AVANCER AUX FINANCES

Un arrêté royal supprimant la prime d'intégration du niveau D, qui avait été introduite avec les carrières Copernic est paru en juillet 2010. Cela ne pose pas de problème dans la mesure où cette prime a été intégrée dans les échelles salariales. Mais les échelles salariales spécifiques des collaborateurs financiers n'ont pas été modifiées par cet arrêté, les agents revêtus de ce grade ont donc perdu leur prime d'intégration, mais n'ont vu aucune modification de leur échelle barémique.

**Depuis le printemps 2010, la CGSP a demandé d'opérer cet ajustement le plus rapidement possible.** Cela ne semblait pas compliqué d'augmenter une échelle barémique afin que les montants correspondent aux échelles communes. Le représentant du Ministre des Finances nous avait alors répondu qu'« il y avait d'autres

priorités ». Nos protestations dénonçant le fait qu'un groupe de fonctionnaires était moins bien payé n'étaient donc pas été entendues.

Ce 21 mai 2013, presque 3 ans plus tard, un projet d'arrêté royal prévoyant ces ajustements a été proposé au Comité de secteur II. Cet arrêté prévoit heureusement un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> août 2010. Nos collègues qui bénéficient de l'échelle de collaborateur financier vont ainsi voir la prime perdue réintégrer leur traitement et recevront des arriérés pour environ 3 ans. Attention, ce n'est pas un jackpot, on parle d'une somme maximale de 100 € brut indexé par an.

Cette mesure arrive vraiment tard, le Secrétaire d'Etat à la fonction publique ayant annoncé vouloir supprimer toutes les échelles spécifiques des Finances à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Dans les dernières propositions, il semblerait faire marche arrière sur cette idée...

Nous déplorons, une fois de plus, le manque de considération à l'égard du personnel des Finances.

Cet arrêté comprend également une série de corrections liées aux règles de conservation d'une prime de compétences pour un membre du personnel qui change de niveau, de classe, d'échelle de traitement ou du contractuel qui devient statutaire. Ces règles étaient déjà en place dans la Fonction publique depuis début 2010. Ici encore, ce changement intervient très tard, le secrétaire d'Etat Bogaert voulant supprimer le système des formations certifiées au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

---

## 3 EUROS PAR MOIS POUR ENTREtenir SES VETEMENTS DE TRAVAIL

L'employeur est tenu de fournir gratuitement un vêtement de travail à ses travailleurs. Ce vêtement reste la propriété de l'employeur qui a l'obligation d'en assurer (ou d'en faire assurer) à ses frais le nettoyage, la réparation et l'entretien ainsi que son renouvellement en temps utile.

Il est interdit de permettre au travailleur d'y veiller lui-même, même contre le paiement d'une prime



ou indemnité. Difficile d'être plus clair que l'arrêté royal du 6/07/2004 qui traite de cette matière.

Pourtant au SPF Finances, certains membres du personnel de nettoyage ont été invités à signer un document via lequel ils recevraient **une indemnité de 3 euros par mois en contrepartie de l'engagement d'assurer eux-mêmes l'entretien de leurs vêtements de travail.**

Outre le fait que le montant de cette indemnité est ridicule et n'a jamais été concerté avec les organisations syndicales, cette façon de faire est inacceptable et illégale. La CGSP l'a dénoncé lors du CIC PPT du 25 avril 2013.

Ce n'est d'ailleurs pas la première fois que nous soulevons le problème de l'entretien des vêtements de travail. D'autres problèmes ont déjà été abordés : vêtements restitués encore humides, pas repassés, voire sales.

L'Autorité a promis d'être attentive à ce dossier. Espérons qu'elle tiendra parole.

---

#### CODE DE DÉONTOLOGIE : L'AUTORITÉ CONSERVE LE PRINCIPE DE LA SIGNATURE POUR PRISE DE CONNAISSANCE

Dans notre FLASH INFO de mars, nous évoquions le fait que l'Autorité, suite aux remarques formulées, transmette le « Guide du cadre déontologique » sans en exiger une obligation individuelle de prise de connaissance.

Toutefois, quelques jours plus tard, un courriel a été envoyé à chaque agent leur demandant d'acter cette prise de connaissance, par voie électronique.

**Veillez à bien signer et lire ce guide, qui fixe les lignes directrices des règles de conduite à adopter, la non-signature pouvant entraîner des conséquences néfastes pour votre carrière !**

---

## TABLE DES MATIÈRES

L'action paie !	1
Comité B : Nouvelles carrières Bogaert : on efface tout et on recommence !	2
Société. Les syndicats sont-ils conservateurs ?	2
La médecine préventive aux Finances : le rôle d'Empreva	3
CRESCENDO un « clic » qui vous engage	4
Douanes et Accises : cadre d'extinction et basculement	5
Niveau D – prise en compte de la prime d'intégration supprimée dans les échelles de traitement spécifiques des Finances ou le temps mis pour avancer aux Finances	5
3 euros par mois pour entretenir ses vêtements de travail	5
Code de déontologie : l'autorité conserve le principe de la signature pour prise de connaissance	6
Nous contacter	7

**NON AU TRAITÉ  
BUDGÉTAIRE EUROPÉEN !  
NON À L'AUSTÉRITÉ À VIE !**



## 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 - JUIN 2013 - PAGE 7**