

## ÉDITO

25 MAI

Le nombre de fonctionnaires dans la Fonction publique ne cesse de diminuer, et ils devront travailler plus longtemps avant de prendre leur pension. La pression au travail ne cesse d'augmenter. Les collègues qui ne peuvent plus le supporter « choisissent » – s'ils ne sont pas tombés malades à cause de cette pression – de plus en plus souvent d'opter pour le crédit-temps. Ce qui n'est pas sans conséquences sur le droit à une pension décente. Le stress augmente sans cesse. L'incertitude aussi.

À en croire l'Unizo, le VOKA, le Fonds Monétaire international, la Commission Européenne et certains partis politiques de droite, nous n'en sommes qu'au début. Ils veulent une « thérapie de choc ». Ils veulent revenir sur les acquis sociaux, diminuer les impôts et les charges sociales patronales. Mais il y a un point sur lequel ils veulent que la situation actuelle reste la même : la redistribution des richesses, qui vont déjà à ceux qui sont les plus riches.

Tout le monde est touché par l'austérité. Tout le monde ? Le discours des patrons (et des partis de droite) est connu : « les travailleurs sont des profiteurs, ils coûtent trop cher, les fonctionnaires ont une pension trop élevée, les étrangers profitent de la sécurité sociale, les prépensions et les retraites anticipées vident les caisses de pension et il n'y aura plus rien pour les générations futures, les chômeurs sont des fainéants... »

On dresse les travailleurs les uns contre les autres mais les banques et les multinationales sont épargnées.

Pour défendre nos salaires, l'index, des emplois de qualité, préserver notre droit à l'éducation, des pensions et des avantages sociaux décents nous aurons une bonne occasion au cours du mois de mai : les élections du 25. Pour faire comprendre

que nous ne sommes pas d'accord. Que nous voulons une fiscalité juste. Que nous nous battons pour l'égalité sociale, pour plus de solidarité.

Voter est un devoir moral pour chaque citoyen belge (et Européen pour certains scrutins). Le vote n'est pas une simple obligation, c'est un droit, conquis assez récemment (en 1919 pour les hommes et à partir de 1948 pour les femmes). Il faut donc user de ce droit avec discernement. Afin de faire un choix éclairé, il est nécessaire non seulement de consulter les programmes des différents partis mais aussi de s'informer de leurs réalisations.

La CGSP en tant que syndicat socialiste défend la justice, l'égalité et la démocratie. Ainsi, la CGSP veut préserver la sécurité sociale pour l'avenir des jeunes et de tous les travailleurs et allocataires sociaux. La CGSP lutte pour une meilleure société. La CGSP a donc choisi ! Choisi de se battre contre les attaques de la droite. La CGSP invite à soutenir résolument les partis de gauche lors des élections du 25 mai. De cette façon, nous permettrons que les politiciens et les partis de gauche puissent mener une politique forte dans votre intérêt !

**Votons A GAUCHE le 25 mai !**

### BASCULEMENT 3

UN DOSSIER DE LONGUE HALEINE

Les **agents de l'Administration générale de la Fiscalité sont appelés à rentrer leurs choix** pour le 9 mai 2014. Les exigences de fonction fixées pour cette opération et le nombre d'emplois par résidence repris dans le TO BE 2015 soulèvent de nombreuses critiques et contestations.

Pour les **agents** des administrations générales de l'ISI, des Douanes et Accises, de la Perception et du Recouvrement, de la Documentation Patrimoniale, du SECAL et des services d'encadrement P&O et Logistique, depuis notre Info Flash de Mars, les **résultats individuels** du basculement 3 **ont été communiqués**. Contrairement à ce qui nous avait

été annoncé en janvier et relaté dans notre Info cela ne se passe pas sans difficulté - bien au contraire.

Ces résultats ont été portés globalement à la connaissance des syndicats lors de la réunion du comité de suivi du 18 mars dernier, puis des listes complètes confidentielles et anonymes ont été envoyées par l'Autorité. Certains n'ont pas vraiment compris ce que signifiait la confidentialité et ont diffusé ces listes. Avec pour résultat que très rapidement un grand nombre de personnes disposaient de ces listes et que des détails supplémentaires sont apparus. Par après, nous avons appris que les origines des fuites n'étaient pas seulement syndicales...

Il est toutefois regrettable que ces listes aient été révélées prématurément alors qu'au départ, l'intention était de communiquer, au même moment, à tous, la résidence qui leur était attribuée, même à ceux qui actuellement n'ont pas encore d'affectation. Suite à la diffusion de ces listes, l'Autorité s'est sentie obligée d'officialiser ce qui était déjà connu.

Le **comité de suivi** chargé d'examiner les conséquences du basculement 3, au cours duquel les Administrateurs devaient notamment communiquer leurs décisions concernant les personnes se trouvant sur leurs listes devait initialement se tenir le 22 avril. Toutefois il a été **reporté**, le travail n'étant pas terminé. Au moment de la rédaction de cet article, aucune nouvelle date de réunion n'est encore fixée malgré nos demandes.

De notre côté, nous avons reçu beaucoup de remarques et de questions de la part d'affiliés. S'il s'agissait d'un manque de clarté ou de ce qui nous semblait être une erreur, nous avons immédiatement contacté les Autorités. Si pour certains cas, des rectifications ont été apportées (ce qui montre que ces listes ne sont pas totalement dépourvues de fautes), pour d'autres, l'Autorité a confirmé sa position ou n'a pas encore répondu.

Pour un grand nombre de dossiers, il appert que les règles ont été mises en œuvre comme prévu dans les arrêtés royaux et dans le protocole.

Nous invitons les affiliés confrontés à des difficultés sociales à nous en faire part afin de les soumettre au prochain Comité de suivi.

Pour les **membres du personnel contractuels**, si les dates de juin et septembre ont été envisagées pour la publication de l'ordre de service de mise en compétition, elles pourraient être revues compte tenu du retard pris dans le cadre du basculement 3 des agents statutaires.

Bien que ce dossier entre dans la dernière phase - 3 -, le basculement est loin d'être achevé et soulève toujours beaucoup de critiques, inquiétudes, incertitudes et déceptions.

Nous restons vigilants et ne manquerons pas de vous tenir informés.

---

#### MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

En ce qui concerne les mesures d'accompagnement qui pourraient être prises pour les personnes pour qui le résultat du basculement causerait des répercussions négatives, nous déplorons ne pas en savoir plus que ce qui a déjà été discuté avec l'Autorité le 25 février.

L'Autorité s'est informée des revendications des différentes organisations syndicales. Une demande est revenue constamment : une compensation en temps de travail pour ceux qui seront déplacés vers une résidence administrative se situant plus loin de leur domicile que leur résidence actuelle. La CGSP a demandé explicitement l'octroi d'une prime de restructuration.

L'Autorité a promis de nous faire savoir ce qui serait possible ou non pour le 11 mars. À ce jour cependant, nous n'avons reçu aucune information. Nous pouvons donc supposer qu'il n'y a pas encore de refus aux demandes des syndicats et nous ne manquerons pas de rappeler à l'Autorité ses engagements qui sont repris dans le protocole.

---

#### FEDOREST

##### ENFIN UNE RÉUNION DU COMITÉ DE CONCERTATION DE BASE !

Ce 19 mars 2014, l'Autorité a enfin organisé un Comité de Concertation de base pour Fedorest, à la demande des organisations syndicales.

En matière de **règlement du travail**, l'Autorité s'est engagée à avancer dans ce dossier avant les

vacances. Un premier texte doit être proposé fin mai et une nouvelle réunion du Comité de concertation est déjà prévue en juin.

Pour ce qui est du passage de certains cuisiniers à **l'échelle DT2**, la mise en place des carrières Bogaert amène un nouveau retard dans la mise en place. En effet, les échelles de carrière sont fondamentalement modifiées. Différentes solutions sont en cours d'analyse. Nous ne manquerons pas de demander le suivi de ce dossier lors de la prochaine réunion.

Pour ce qui est des **formations certifiées** auxquelles de nombreuses personnes sont inscrites, l'Autorité a affirmé qu'elles auraient lieu (mais n'a pas donné de délai). Si quelqu'un a un doute au sujet de son inscription, il doit poser la question via le site P&O.

Un nouveau **système de paiement** devrait être installé dans toutes les implantations de Fedorest, ce qui mettra fin aux paiements en liquide et assurera plus de sécurité pour le personnel. Cette mise en place se fera progressivement, le restaurant de la rue du Commerce à Bruxelles sera le premier équipé, mais il n'y a pas encore de calendrier défini pour l'ensemble des restaurants.

Le **plan de personnel** présenté montre une baisse du nombre global des ETP, ce qui ne peut aller de pair qu'avec une augmentation de la charge de travail, ce que nous n'avons pas manqué de dénoncer !

À l'ordre du jour également : la **fermeture de plusieurs cafétérias** a été décidée par le Comité de gestion. Une liste a été communiquée lors de la réunion. Il n'y aura pas de perte d'emploi, le personnel en place sera transféré dans des restaurants proches. Pour les clients de ces cafeterias, le matériel restera en place sous la supervision de la logistique, ils auront donc toujours accès au réfectoire. **Nous avons regretté le manque de transparence de la méthode et le sentiment d'être mis devant le fait accompli.**

Un point positif pour terminer en ce qui concerne **l'avenir de Fedorest** : d'autres SPF et des administrations communales ont déjà manifesté leur intérêt pour une participation au système Fedorest. Ce sera possible après la mise en place du nouveau système d'enregistrement des paiements et une modification des textes de base

prévoyant le mode de fonctionnement de Fedorest (élargir à d'autres entités que les fédérales).

---

## ERRATUM RESTAURANT EUPEN

Dans notre édition de mars nous vous informions que le restaurant des Finances d'Eupen était fermé. En fait il s'agit de la cafétéria du bâtiment des Finances, sis rue de Verviers, 8 à Eupen. Toutes nos excuses.

---

## SERVICE SOCIAL

Certains d'entre nous, confrontés à des situations difficiles, sollicitent **l'intervention** du service social du SPF Finances (frais médicaux, cautions, minerval, ....) laquelle peut prendre différentes formes. Le service social après examen de la demande décide ou non d'octroyer une aide. Comme nous l'avons déjà écrit dans un Info précédent, chaque demande est analysée. En cas de refus, **une demande de révision** peut être introduite. Si vous vous êtes vu notifier un refus informez-en votre délégué(e) !

---

## RÉGLEMENTATION DES SHIFTS À LA DOUANE

Lors du Comité intermédiaire de concertation du 18 mars 2014, une note adaptant la réglementation existante a été proposée.

Certains shifts ont été allongés de 6 minutes (report de l'heure de fin ou avancée de l'heure de départ) pour atteindre une durée de la journée de travail de 7h36. De plus, deux équipes supplémentaires rejoignent le système. À Zeebruges le scanner mobile va être opérationnel 24 heures sur 24 et une équipe sera donc prévue de 21h54 à 6h00. À Anvers, le scanner backscatter va aussi fonctionner 24 h sur 24. Pour l'équipe mobile 7 il y aura aussi une équipe de 21h54 à 6h.

La CGSP a naturellement maintenu **l'avis négatif** qu'elle avait déjà donné pour le travail en équipes. Nous déplorons que deux nouvelles équipes soient organisées sans qu'il soit question d'engagement de personnel supplémentaire. Dans ces conditions, il n'est pas possible d'organiser correctement le travail en équipes.

## HORAIRE VARIABLES

### QUELQUES AMÉLIORATIONS

Ce 1er avril, après 3 mois d'existence des deux nouveaux systèmes d'horaires variables, l'Autorité nous a invités à faire un premier bilan comme cela avait été promis dans le protocole.

Il est clair que le vœu de l'Autorité est qu'un maximum d'agents adhèrent au système 2, c'est donc avec fierté qu'elle nous a annoncé que 8.731 agents, soit 36 % du personnel du SPF, avaient déjà opté pour le système 2 et que ces chiffres augmentent de mois en mois (il est à remarquer qu'environ 3.000 agents n'ont pas eu ce choix et sont passés automatiquement en système 2).

Nous avons eu l'occasion en préparation à ce CIC de faire part à l'Autorité de nos remarques et desiderata.

Voici les dernières avancées obtenues :

- Amélioration de la communication (utilisation de plusieurs canaux : FAQ, vidéo, etc.)
- Des alertes seront prévues dans le système à l'approche de certaines limites (50heures/sem - 11h/jour, limites de débit/crédit par mois).
- Certains chefs éprouvent visiblement des difficultés à s'adapter à la philosophie du système 2 et veulent continuer à exercer un contrôle sur le temps de travail de leur personnel (et parfois le menacent d'augmentation des objectifs en cas de choix de l'horaire 2).

L'Autorité en est consciente et s'engage à multiplier l'information vers les chefs et à les convier à des réunions d'Intervision où ils pourront échanger leurs bonnes pratiques. De plus, à la demande des organisations syndicales, ils n'auront plus à terme accès automatiquement aux données d'enregistrement de l'agent en système 2.

- Des réunions de concertation auront lieu spécifiquement pour les services de Recherches et des D&A, un « système 3 » pourrait même être envisagé pour eux. La CGSP n'a pas manqué de rappeler le caractère urgent de ce dossier.

- L'Autorité a consenti un geste appréciable envers les membres du personnel en leur accordant un jour de congé supplémentaire mais a refusé catégoriquement d'officialiser la pause-café, ce que la CGSP regrette profondément dans la mesure où cela ne concerne finalement que les agents dans le système 1, spécialement au Nord Galaxy où la cafétéria se trouve hors des portiques...

Une enquête de satisfaction devrait être réalisée auprès de tous les agents et une nouvelle évaluation aura lieu en septembre.

**La CGSP demeure attentive à l'évolution de ce dossier.**

---

## STATUT PÉCUNIAIRE DU PERSONNEL DU SPF FINANCES

Le 11 mars 2014, en Comité de secteur II, l'Autorité a soumis à la négociation un projet d'arrêté royal concernant le statut pécuniaire du personnel du SPF Finances, les carrières Bogaert ne tenant pas suffisamment compte des carrières particulières du SPF Finances.

Il serait trop long de détailler toutes ces mesures ici mais épinglons quand même les plus significatives :

- Dans l'arrêté « carrières Bogaert », la notion de traitement ne tient pas compte des compléments et suppléments de traitement ce qui aurait pu en cas de promotion d'un agent du SPF Finances aboutir à ce qu'il perçoive une rémunération inférieure.
- Les collaborateurs administratifs rémunérés dans l'échelle de traitement NDA3, NDA4 ou NDA5, nommés collaborateurs financiers après la réussite d'une épreuve de qualification professionnelle n'obtenaient dans les carrières Bogaert aucun avantage financier puisqu'ils devaient être rémunérés dans la première échelle (NDA3) ou conserver leur échelle de traitement quand elle est plus avantageuse. Le nouvel arrêté, prévoit que ces collaborateurs administratifs rémunérés dans les échelles NDA3 et NDA4 soient rémunérés en NDA4 et NDA5 lors de leur

nomination dans le grade de collaborateur financier.

- Autre proposition pour le collaborateur administratif en service au 31/12/2013 qui change de grade et qui doit alors être rémunéré dans la première « nouvelle » échelle de traitement, l'arrêté lui assure d'obtenir au moins une augmentation annuelle de 1.000 euros.
- Dans les mêmes circonstances, 851 € sont garantis à l'assistant administratif qui est promu assistant financier, 750 euros aux agents du niveau C promus par accession au niveau B.
- L'accession au grade d'expert fiscal continuera comme par le passé à être mieux rémunérée également en garantissant au minimum une augmentation annuelle de 2.000 € et 3.000 euros lorsque la promotion en A2 est liée à la réussite d'une sélection comparative.

L'Autorité avait invoqué l'urgence, arguant que l'Inspection des Finances avait déjà donné son accord et que l'on ne pouvait risquer de reporter ce dossier pour la prochaine législature.

La CGSP a marqué son **accord** sur ce projet mais nous avons **regretté** le recours à l'urgence et avons mis en garde l'Autorité sur la complexité technique de certains articles et de leur application. L'Autorité nous assure que cet arrêté n'aura que des effets bénéfiques pour les agents du SPF. Nous en prenons bonne note et y veilleront!

---

## ÉVALUATION

L'ENTRETIEN DE FONCTIONNEMENT, UNE POSSIBILITÉ À NE PAS NÉGLIGER !

Le premier cycle d'évaluation nouvelle mouture a démarré le 1er janvier 2014, la première période d'évaluation ordinaire doit se terminer le 31 décembre 2014.

Cela semble relativement bien se passer jusqu'à présent. Pour rappel, les agents évalués ne doivent pas se soucier du bon déroulement technique (convocation, respect des délais, des formes, etc.) des différentes étapes de l'évaluation puisque cela est de la responsabilité de l'évaluateur qui doit prendre les initiatives.

Sauf en ce qui concerne l'entretien de fonctionnement qui peut avoir lieu n'importe quand pendant le cycle d'évaluation à la demande de l'évalué ou de l'évaluateur, plusieurs fois si nécessaire et dans tous les cas après une absence de 50 jours ouvrables sans interruption où l'évaluateur est tenu d'inviter l'évalué à un entretien de fonctionnement.

**Il ne faut pas hésiter à en solliciter un, notamment pour adapter les objectifs de prestations fixés lors de l'entretien de planification.** Attention, quand l'évalué refuse l'invitation à l'entretien de fonctionnement, le refus fera partie du dossier d'évaluation, ce qui en cas de recours contre la mention finale pourra jouer en défaveur de l'évalué.

Lors de l'entretien de fonctionnement, les objectifs de prestation et de développement peuvent être réévalués et adaptés de commun accord, c'est aussi l'endroit où trouver des solutions en terme de formation, et aussi les impliquer par une modification du régime de travail (passage à temps partiel par exemple).

Ne négligez pas cette possibilité si cela s'avère nécessaire et dans tous les cas veillez à garder une preuve tant de votre demande que de l'issue qui lui a été réservée, cela pourra être utile en cas de recours éventuel.

---

## TEAMBUILDING

TOUT LE MONDE DOIT ÊTRE LOGÉ À LA MÊME ENSEIGNE !

S'il est une administration qui a bien intégré la notion de nouveau management participatif c'est bien P&O. Ainsi, sans remettre en cause l'utilité de moments de convivialité pour souder les équipes, force est de constater que tous les membres du personnel du SPF Finances ne sont pas logés à la même enseigne.

Ces derniers temps, plusieurs évènements au profit exclusif du service P&O ont été organisés. Après le drink dans l'entrée du North Galaxy suivi d'un concert en plein après-midi ; d'autres évènements ont eu lieu comme « P&O en mouvement » le 13 juin 2013 à Inter Nos ; une réception de nouvel an dans le restaurant le 24 janvier ou encore un network event « war of talent » le 30 janvier.

Si ces moments poursuivent l'objectif de maintenir une cohésion des équipes en ces temps difficiles, on remarque dans le même temps que P&O lui s'octroie des budgets pour cela, et des facilités supportées par le budget du service « bien être ».

Par ailleurs, au même moment, les chefs de service de la fiscalité sont invités instamment à organiser également au moins un évènement teambuilding avec leur service (obligatoire pour tous ...) mais la différence est qu'il leur est bien précisé qu'il n'y a aucun budget pour eux !

Nous sommes tous intéressés par des « network event » qui nous permettraient de vivre notre métier autrement qu'en palliant au manque chronique de personnel et en attendant désespérément des formations up-to-date pour continuer à exercer notre métier avec passion.

Lors de la dernière formation « actualité fiscale IPP » au Finto, nous n'avons même pas reçu de support de cours ou un café...

Il est donc grand temps que le management pense à tous les agents du SPF Finances.

---

## ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS

### 1) SAC-A-DOS

Nous pensions avoir tout vu dans le chef des autorités du département, c'était sans compter sur leur ingéniosité.

Ainsi en passant de l'indemnité forfaitaire à l'allocation forfaitaire (sac-à-dos) l'Autorité en a profité pour modifier fondamentalement les règles d'octroi.

Alors que l'indemnité était payée à 100 % quel que soit le régime de travail de l'agent (temps plein, mi-temps ou 4/5ème temps), l'allocation est payée au prorata des prestations entraînant de facto pour les agents travaillant à temps partiel une perte supplémentaire.

Et oui, nul doute, les autorités veulent motiver tout le personnel dans la recherche de la fraude fiscale, mais en doutiez-vous ?

### 2) PRIME DE DIRECTION

Ici aussi il n'y a pas de petites économies.

Alors qu'appel à candidatures pour des chefs d'équipe logistique était lancé par Selor en 2012, ces agents constatent après avoir pris leurs fonctions que la prime de direction pour laquelle ils remplissent les conditions d'octroi ne leur est pas payée. Cette prime était pourtant reprise comme une possibilité d'avantages dans l'offre AFG12098.

La CGSP a interpellé le Président du Comité de direction ce 24 mars et est en attente de sa réponse.

### 3) ALLOCATION AUX CONCIERGES ET CERTAINS AGENTS EXÉCUTANT DES TRAVAUX RELEVANT DES ATTRIBUTIONS D'UN CONCIERGE

L'allocation prévue à l'arrêté ministériel du 14 juillet 1989 relatif à l'octroi d'une allocation horaire pour prestations à titre extraordinaire aux concierges des bâtiments du Ministère des Finances ne serait plus payée depuis cette année.

L'Autorité se retrancherait derrière la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, ce qui nous semble pour le moins étrange, car la loi règle la durée du travail et non la valorisation pécuniaire des prestations fournies par le personnel.

Nous avons ici aussi interrogé le Président Hans D'Hondt ce 21 mars et sommes toujours en attente de sa réponse.

*Comme on peut le voir dans ces différents dossiers, ce n'est pas la bonne marche des services qui importe au management mais bien la réduction des coûts à tout prix. Si encore cela se faisait au profit des recrutements mais ce n'est absolument pas le cas.*

*À force de vouloir être le bon élève de la classe en matière d'économies économies budgétaires, le SPF Finances en arrive à en être au seuil de l'impossibilité de fonctionner correctement... Mais n'est-ce pas là le but poursuivi ?*

## DOCUMENTATION PATRIMONIALE

CHAOS, DÉSORGANISATION ET  
DÉSTABILISATION

Cela va de mal en pis à la Documentation patrimoniale. Il y a plusieurs années déjà que la CGSP parle du malaise à la DocPat. Aujourd'hui, la situation est dramatique, il n'y a simplement plus suffisamment de personnel pour faire fonctionner les services. Des modifications vont avoir lieu simultanément et à brève échéance.

### Régionalisation de l'enregistrement

L'ordre de service faisant appel aux volontaires dans le cadre du transfert à la Région flamande des droits de successions et des donations a été publié récemment.

La CGSP (avec les autres syndicats) avait demandé et obtenu, d'étendre le délai à 6 semaines afin de permettre aux agents en congé de Pâques de postuler.

### Avec du vinaigre

La CGSP n'est pas satisfaite des garanties et conditions offertes par la Région flamande. Le gouvernement flamand semble croire que l'on attire les mouches avec du vinaigre. Ainsi, nous apprenons que l'infoline flamande dit aux candidats potentiels qu'un éventuel changement de résidence (après transfert) sera toujours possible « en négociant », idem en ce qui concerne d'éventuelles modifications du contenu de la fonction. Ce discours est attrayant, mais cela signifie que personne ne peut être certain de pouvoir faire valoir ses droits.

### Traitement

Là aussi, nous restons sur notre faim. En ce qui concerne l'insertion des agents du fédéral dans les échelles de traitement de la Région, le fait que le montant brut des chèques repas soit compris dans les échelles de traitement flamandes est selon nous une anomalie et désavantage nos collègues.

Il y a un manque de clarté sur beaucoup d'autres matières relatives au personnel, tels le nombre de jours de congé, les différents types de crédit-temps, etc.

Si l'autorité flamande ne se détermine pas rapidement sur ces sujets, la CGSP fera monter la

pression et organisera des actions si nécessaire !

### Résidence

Nous avons obtenu que les collègues qui feront le choix d'une (ou de plusieurs) résidence(s) de la Région flamande ne seront considérés comme volontaires que pour cette résidence. Autrement dit : si la Région flamande ne leur donne pas la résidence demandée, leur candidature est purement et simplement annulée. La CGSP est satisfaite de cette amélioration même si nous craignons que l'on ne trouve pas suffisamment de volontaires.

### Bruxellois ?

Les collègues néerlandophones de Bruxelles sont exclus de la « réserve de recrutement » et ne peuvent donc pas postuler. L'Autorité se cache derrière l'argument que les tâches à effectuer sont liées à la Région flamande. Pour nous, cela n'est pas correct.

La CGSP assurera une assistance juridique à ses affiliés si nécessaire.

### Second tour ?

Que se passera-t-il s'il n'y a pas suffisamment de candidats volontaires ?

L'Autorité devra concerter un nouvel ordre de service avec les organisations syndicales pour trouver des volontaires supplémentaires. Et s'il n'y a pas encore assez après ce second tour ?

### Les Comités d'acquisition

La situation est différente pour les Comités d'acquisition qui doivent être transférés aux Régions dans le cadre de la sixième réforme de l'État.

Le personnel concerné n'aura pas le choix, il sera transféré automatiquement.

Là aussi, il y a beaucoup d'incertitudes. Il restera un Comité fédéral d'acquisition basé à Bruxelles, la CGSP a demandé comment l'Autorité choisira le personnel nécessaire. Il s'avère que cela se fera par le biais d'un appel à candidats. À partir du 1<sup>er</sup> juillet les candidats auront deux mois pour postuler. Fin septembre, nous connaissons la répartition du personnel dans les 3 Régions et au Comité fédéral. Nous nous demandons quels seront les critères utilisés.

## Services patrimoniaux

Last but not least ! La partie de l'administration des services patrimoniaux – qui en plus des successions en déshérence gère les biens mobiliers et immobiliers de l'État est aussi touchée.

Concrètement, le personnel est réparti entre Finshop, Findomimmo, Successions et B&B. Ici aussi un appel à candidats a été lancé (en dehors de toute concertation sociale !), à l'occasion duquel le personnel pouvait marquer son choix pour une résidence spécifique. Cela concernait 37 membres du personnel. En ce qui concerne les francophones il y a eu 19 volontaires, ce qui rencontre les besoins. Du côté néerlandophone cela n'a pas été le cas, il n'y a eu que 8 volontaires soit 10 de trop peu. Il y aura donc un second tour auprès du personnel de Documentation patrimoniale et de Recouvrement et Perception. On suppose que le but est de maintenir les résidences actuelles mais d'aller vers une centralisation du travail.

### Basculément 3

Toutes ces réorganisations, restructurations et transferts se font indépendamment du basculement 3. Les agents se sont cassé la tête sur leur choix dans le cadre du basculement 3 et maintenant il apparaît que cela était en fait totalement virtuel. Peut-être bien que tout l'exercice devra être recommencé dans le futur !

Tandis que le management met son énergie dans ce jeu de chaises musicales, l'Administration de la Documentation Patrimoniale sombre dans le chaos.

Le « service au public » est de plus en plus compromis. La CGSP se demande si on ne se trouve pas ici devant une désorganisation et une déstabilisation délibérées. La question est de savoir si la Société s'en trouvera mieux. Le personnel, certainement pas !

---

TRANSFERT DU RECOUVREMENT NON FISCAL À L'ADMINISTRATION DE LA PERCEPTION ET DU RECOUVREMENT ET DES TAXES DIVERSES À L'AGFISC.

Lors du Comité intermédiaire de Concertation du 18 mars 2014, le transfert du recouvrement non fiscal à l'Administration générale de la perception et du recouvrement a été mis à l'ordre du jour. Bien

que ce transfert soit annoncé depuis longtemps, il nous a paru surprenant que ce point soit mis si rapidement à l'ordre du jour, alors que lors d'une rencontre précédente l'Autorité nous avait dit vouloir attendre la fin du basculement 3. Nous nous retrouvons dans la situation paradoxale suivante : du personnel ayant postulé lors du basculement 3 à la Documentation Patrimoniale se retrouve transféré à l'Administration Perception et recouvrement avant même que les résultats du basculement ne soient connus ! Pour le personnel des Domaines et des Amendes Pénales concernés également par le passage à la région flamande, le problème est le même (voir article « chaos à la Documentation patrimoniale »).

Pour une raison qui reste obscure à nos yeux, le transfert devait absolument avoir lieu au 1 mars et la concertation n'était rien de plus qu'un passage formel légalement obligatoire. Nous regrettons que nos questions relatives à la carrière des membres du personnel n'aient pas été prises en considération par l'Autorité.

Dans les faits, le personnel continuera à travailler dans le service auquel il est affecté (soit avant soit après l'exécution du basculement 3).

Il faut tenir compte que le nouveau règlement organique prévoit qu'un agent d'une administration peut postuler une fonction dans une autre administration s'il dispose des titres requis ce qui fait dire à l'Autorité que les agents concernés ne devraient rencontrer aucun problème pour poursuivre leur carrière.

Loin d'être convaincus par ces réponses, la CGSP a rendu un avis négatif : « La CGSP-AMiO estime qu'elle n'a pas à se prononcer sur la répartition des compétences entre les différentes Administrations générales du SPF Finances. Néanmoins, nous remettons un avis négatif sur le projet d'arrêté royal qui nous est présenté. Nous n'avons pas reçu assez de garanties sur le fait que le passage des différents services concernés vers une autre administration générale n'aura pas de conséquences négatives pour la carrière des membres du personnel concernés. Même s'il ne semble pas y avoir de conséquences directes sur leur rémunération, ni sur le travail qu'ils effectuent actuellement, les conséquences à long terme ne sont pas très claires ».



En sus des services mentionnés ci-dessus, les « taxes diverses » ont été transférées à l'Administration Générale de la Fiscalité. Il s'agit d'un nombre plus limité de membres du personnel, mais leur situation est tout aussi inquiétante. Ils se retrouvent dans une administration avec laquelle ils n'ont aucune affinité. Ils ne peuvent utiliser leur formation et leur expertise que dans le travail qu'ils effectuent actuellement et s'ils désirent progresser dans leur carrière, ils auront peut-être intérêt à chercher à occuper une fonction dans leur administration d'origine, la Documentation Patrimoniale.

---

## PERSONNEL DE NETTOYAGE

### NORMES ET PLAINTES RSI

La centralisation des bâtiments du SPF Finances a également des conséquences pour le personnel de nettoyage.

À l'occasion de divers déménagements, il a été mis fin aux contrats avec des sociétés de nettoyage, notamment à Verviers, Charleroi et Turnhout. Et, par conséquent, ces tâches ont été dévolues à du personnel de nettoyage du SPF Finances. On ignore encore précisément quelles seront les conséquences sur la charge de travail et la santé de ces travailleurs.

### 250 m<sup>2</sup> ?

Si l'Inspection des Finances a donné son accord sur l'utilisation du personnel de nettoyage du SPF à Verviers et à Charleroi, c'est à la condition que chaque membre du personnel ait une superficie de 250m<sup>2</sup> par heure à entretenir. Cette norme n'est valable que pour les bâtiments de Verviers et Charleroi. Suivant certains responsables de S&L, la norme dans les entreprises privées serait de 600 m<sup>2</sup> par heure et par travailleur.

### Grandes différences

La CGSP a donc interrogé les collègues de la Centrale Générale (FGTB) sur les normes de nettoyage appliquées dans le secteur privé. Celle-ci nous a répondu que dans le secteur privé il n'y pas de norme. Ce serait d'ailleurs difficile à appliquer car il y a de très grandes différences entre les différents lieux à nettoyer. Pas de comparaison possible entre nettoyer un grand magasin ou un atelier dans une usine ou entre un

petit et un grand bâtiment ou encore entre nettoyer du linoleum ou des tapis de sol.

Cette menace d'accroissement de la charge de travail du personnel de nettoyage préoccupe la CGSP.

### Microtraumatismes répétés – RSI

En outre, cette augmentation de la charge de travail pourrait entraîner des troubles physiques, principalement des microtraumatismes répétés (RSI). Ceux-ci sont le résultat d'une mauvaise posture de travail ou de la répétition de mêmes mouvements pendant une longue période. Cela peut être de petits mouvements qui à première vue semblent inoffensifs. L'utilisation de matériel de nettoyage inapproprié peut venir aggraver la situation.

### Ergonomie

Ces problèmes ne concernent pas seulement le personnel de nettoyage, mais aussi l'employeur qui en raison des absences pour maladie ne peut pas assurer un nettoyage régulier des locaux. Il faut donc très rapidement et de façon uniforme que l'on accorde suffisamment d'attention à l'ergonomie et au matériel de nettoyage.

### Analyse de risques

La CGSP insiste pour que le SPF Finances réalise une analyse des risques (prévue par la législation), afin de déterminer au plus vite les mesures de prévention à prendre.

Enfin, la CGSP s'oppose à la généralisation de la norme de 250m<sup>2</sup> par heure et par membre du personnel.

---

## PRÉVENTION ET PROTECTION DES TRAVAILLEURS À LA DOUANE

DES GAZ TOXIQUES ? NE VOUS LAISSEZ PAS SURPRENDRE !


Au niveau des échanges commerciaux mondiaux, le nombre de containers est passé de 90 millions TEU (twenty foot equivalent Unit – environ 39 mètres cubes) en 1990 à 590 millions en 2012. Soit une augmentation de 550 % ! L'Europe prévoit qu'entre 2012 et 2030, une augmentation de 50 % des volumes aura lieu (de 90 millions TEU à 150 millions TEU). Le personnel des Douanes sera donc

amené à vérifier de plus en plus de container mais ces contrôles ne sont pas sans risques. Ainsi, bon nombre de containers sont traités avec des gaz dangereux pour la santé ?

### **Danger**

C'est le cas notamment pour des raisons sanitaires. Conformément aux normes internationales pour les mesures phytosanitaires, tout objet en bois transporté (caisses, palettes, ...) doit être traité afin d'éviter la propagation de maladies et d'insectes dans d'autres écosystèmes ([www.ispm15.com](http://www.ispm15.com)). En théorie, seul un nombre limité de gaz comme l'hydrure de phosphore (plus connu sous le nom de phosphine) peuvent être utilisés, sous certaines conditions. Ce n'est pas sans risques : les sels de phosphine peuvent, en cas de contact avec de l'eau, provoquer un dégagement de gaz toxique pour l'être humain. Le Bromure de Méthyle, qui était d'usage courant, ne peut plus être utilisé dans l'Union européenne depuis le 19 mars 2010 (mais est encore utilisé par certains pays, nos douaniers risquent quand même d'en rencontrer un jour...)

### **Étiquettes**

On comprend donc vite les risques de sécurité auxquels le personnel de contrôle des Douanes est confronté. Les containers qui ont subi une fumigation doivent être étiquetés avec le symbole  et reprendre les références ONU 3359. Ces étiquettes font malheureusement souvent défaut, soit parce qu'elles n'ont pas été apposées sur le container (ce qui est illégal), soit parce qu'elles ont été endommagées ou détruites lors du transport.

### **Solvants**

En plus des containers traités au gaz fumigène, certains contiennent des matériaux qui eux-mêmes contiennent des solvants qui se transforment en gaz lorsque la température augmente. L'étiquetage de containers qui contiennent de tels produits n'est pas prévu. Pourtant, lors de l'ouverture de ces containers, les agents des douanes peuvent être exposés à différents gaz toxiques (comme le bromure de méthyle cité plus haut et interdit en Europe)

### **Feuille de route**

La CGSP a donc demandé à l'Autorité (avec le soutien d'autres syndicats), de prévoir des mesures

de protection pour le personnel qui peut être confronté à ces dangers, en particulier le personnel des Douanes. En réponse à cette demande, l'Autorité a créé un groupe de travail en 2009. Deux ans plus tard, une circulaire reprenant les grandes lignes directrices pour le personnel des Douanes, couplée à une feuille de route, a été publiée. Cette feuille de route prévoit que 100% des contrôles sont effectués dans les grands ports belges, afin de permettre qu'une mesure et une analyse des gaz doit préalablement être effectuée par une firme spécialisée

### **Spécialisée ?**

La législation ne prévoit malheureusement pas de critères spécifiques qui permettent de déterminer ce qu'est une entreprise spécialisée, ce qui génère pas mal de problèmes. Ainsi, le SPF Finances peut essuyer des refus de la part de ces entreprises et il n'existe aucune relation contractuelle entre le SPF Finances et les entreprises qui ont finalement obtenu le contrat

### **« Accord de coopération »**

Pour surmonter ces problèmes, le SPF Finances a établi un « accord de coopération » (juridiquement sans valeur), contenant un résumé des exigences auxquelles les entreprises de dégazage concernées doivent répondre. Cinq d'entre elles, ont signé un engagement pour accord. L'accent est principalement mis sur les obligations éthiques envers le personnel des Douanes et accises. Car ce qui prime pour ces entreprises, c'est l'intérêt économique !

### **Experts**

La Belgique n'est pas une île isolée : dans l'Union Européenne, seuls 6 des 28 états membres se penchent sur la question des containers fumigés. Une plainte contre les autorités Belges au nom de la « distorsion de concurrence » est toujours possible, car les différentes entreprises de dégazage travaillent dans une économie de marché et ne se font pas de cadeau. Cette compétition incessante peut avoir des répercussions sur l'expertise et la fiabilité de ces entreprises. Un contrôle permanent de la fiabilité de ces entreprises de dégazage est donc nécessaire ! Ainsi une procédure de suivi – comprenant des tests de laboratoire et de nouvelles analyses – doit être mise en place. À cet effet, la Douane doit disposer d'experts en chimie en

nombre suffisant et travaillant dans des laboratoires adaptés.

### Budgets ?

Nous avons précédemment relevé les problèmes d'hébergement auxquels le laboratoire des Douanes a été confronté. Ce qui a causé un retard important dans les analyses. En plus, le responsable du laboratoire est absent pour une longue période. Tous ces éléments font que le suivi des entreprises de dégazage ne s'effectue pas de manière optimale. La mise en place d'une méthode de tests renforcée (« Vito ») ne semble pas réalisable. Ça ne peut pas durer ! Les autorités douanières doivent réagir. Tout d'abord en prévoyant le budget nécessaire afin de pouvoir acquérir l'expertise utile en matière de chimie. Le management n'a toujours donné aucune piste de solution à ce sujet...

### Recherche

Ce n'est malheureusement pas tout. Ce n'est pas seulement dans les grands ports que l'on trouve ces containers, il y en a aussi dans de plus petits. On recherche pour le moment des firmes de dégazage, qui ne pourront bien sûr pas augmenter leurs tarifs pour l'occasion. Pour le moment, l'Autorité n'en a pas trouvé. Les brigades motorisées (qui contrôlent sur routes) et les CRV's (contrôles en entreprises) ont également besoin d'un « mode d'emploi » similaire. Il est « en préparation ». Il y a également eu des « discussions exploratoires » avec les fournisseurs d'appareils de mesure des gaz pour les inspections de recherches (qui effectuent des contrôles sur route).

### Management ?

La CGSP est heureuse de constater que les collaborateurs du laboratoire des Douanes s'investissent dans cette problématique. Cependant, la CGSP déplore les attermoissements du management, qui n'aurait probablement pas besoin de beaucoup de temps pour débloquer le budget nécessaire. Leur faire effectuer le contrôle de quelques containers gazés leur serait peut-être utile ?

### Durable !

En résumé, la CGSP estime que la sécurité des travailleurs ne peut pas être garantie par le recours à des entreprises orientées vers le profit. Une

solution durable doit être trouvée. La mise en place d'une équipe interne spécialisée et correctement équipée pourrait répondre à ces préoccupations. Il peut être répondu à l'argument selon lequel « aucun espace budgétaire n'est disponible » qu'une telle solution durable pourrait être inscrite dans le prochain accord de gouvernement. Le management pourrait-il faire convenablement son travail ?

### TABLE DES MATIÈRES

Edito - 25 mai	1
Basculement 3	
Un dossier de longue haleine	1
Mesures d'accompagnement	2
FEDOREST	
Enfin une réunion du CCB	2
Erratum : Restaurant Eupen	3
Service social	3
Règlementation des shifts à la douane	3
Horaire variable	
Quelques améliorations	4
Statut pécuniaire du personnel du	
SPF Finances	4
Evaluation - L'entretien de fonctionnement	
à ne pas négliger	5
Teambuilding : tout le monde doit être	
logé à la même enseigne	5
Allocations et indemnités	
1) Sac-à-dos	6
2) Prime de direction	6
3) Concierges	6
Documentation patrimoniale	
Chaos, désorganisation...	7
Transfert du recouvrement non fiscal	
à l'AGPR et des taxes diverses à	
l'AGFisc	8
Personnel de nettoyage	9
PPT des travailleurs de la douane	9
Table des matières	11
Personnes de contact	12

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

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

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

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

Verviers : **Philippe Lange**, tél. 0257 76502 - philippe.lange@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