

ÉDITO

CHARLIE HEBDO : LA  
CONSTERNATION.

Voici un mois, l'horreur s'est abattue sur la rédaction de Charlie Hebdo. Wolinski, Cabu, Charb, Honoré, Tignous, Elsa Cayat, Mustapha Ourrad, Oncle Bernard, ont été massacrés à l'arme de guerre pour avoir publié des dessins satiriques et s'être opposés avec pugnacité au simplisme des discours extrémistes et déshumanisants. Alors que le but de ces journalistes était de donner à réfléchir, d'entamer la discussion, ils se sont retrouvés face à la violence extrême, à la négation de toute discussion.

Dans les jours qui ont suivi, la poursuite des responsables a tenu la presse en alerte, et un autre attentat a été perpétré à l'Hyper Cacher de Paris. Les événements de Verviers ont démontré que la Belgique n'était pas épargnée par cette menace. Tous ces événements ont conduit à l'augmentation du niveau d'alerte pour notre pays, ce qui a des conséquences directes sur la vie quotidienne de tous : armée présente en rue, policiers armés de manière visible, mesures d'accès à certains bâtiments renforcées. Il faudra être vigilants afin de ne pas sombrer dans le repli et la crainte, et le discours ultra-sécuritaire, bien tentants mais n'apportant pas de vraie solution.

Des hommages aux victimes des attentats contre Charlie Hebdo et l'Hyper Cacher ont rassemblé des milliers de personnes, certaines bien au fait de ce qu'est l'esprit Charlie, d'autres pas du tout, d'autres encore avec une volonté de récupération commerciale ou politique. Comme l'écrit Gérard Biard « *Aujourd'hui, nous les prenons tous, nous n'avons pas le temps ni le cœur de faire le tri. Mais nous ne sommes pas dupes* ».

Mais en même temps, cet élan de solidarité a rassemblé des milliers de personnes, en France et chez nous, qui, en déclarant « *Je suis Charlie* » désirent défendre la liberté d'expression. Car c'est

en confrontant les idées que l'on peut avancer, en discutant, en dialoguant.

La liberté d'expression est une richesse, et il est nécessaire de la défendre.

À Cabu, Charb, Tignous, Honoré, Wolinski, Elsa Cayat, Bernard Maris, Mustapha Ourrad, Michel Renaud, Franck Brinsolaro, Frédéric Boisseau, Ahmed Merabet, Clarissa Jean-Philippe, Philippe Braham, Yohan Cohen, Yoav Hattab, François-Michel Saada.



**BASCULEMENT 3**

MEMBRES DU PERSONNEL CONTRACTUELS

En ce qui concerne les **membres du personnel statutaires**, le basculement est considéré comme terminé. A l'exception d'erreurs matérielles qui peuvent toujours nous être signalées, les places auxquelles les gens vont être affectés ne seront plus modifiées. Certains ont déjà pu effectivement prendre leur place définitive et pour les autres, la date de mise en œuvre reste encore plus ou moins lointaine.

Ainsi au 1<sup>er</sup> janvier 2015, les membres de la **Documentation patrimoniale** ont été transférés à la Région flamande. Dans la mesure du possible, il a été tenu compte des choix faits dans le basculement « 3 Bis », mais ce ne fut pas toujours le cas. Il est donc possible qu'un certain nombre d'entre eux doivent encore bouger dans un délai indéfini.

Pour les **collègues contractuels**, la situation devient plus claire. Au moment d'écrire ces mots, nous recevons la liste des affectations du

personnel pour toutes les administrations fiscales à l'exception de la Documentation Patrimoniale. Les collègues concernés peuvent consulter leur situation via MyP&O.

Ainsi que nous l'avons déjà mentionné, le nombre de localisations disponibles était limité voire très limité (lisez parfois inexistantes). Ce qui a eu beaucoup de conséquences. A ce jour, nous ne sommes pas au courant du moindre cas où une place aurait été octroyée à un membre du personnel contractuel à la défaveur d'un collègue statutaire (de la même classe ou niveau) qui n'aurait pas eu accès à cette place.

Les collègues contractuels qui ne souhaitent pas aller travailler à la résidence qui leur a été attribuée, ont la possibilité s'ils sont confrontés à des difficultés d'ordre social ou médical de solliciter une mutation temporaire.

Ils auront la possibilité de ne pas signer l'avenant au contrat de travail qui acte le changement de lieu de travail. La conséquence de ceci sera qu'il sera mis fin au contrat de travail. L'Autorité nous a précisé que ce serait le SPF Finances qui mettrait fin au contrat de travail. Le membre du personnel ne doit donc pas lui-même prendre congé et nous le lui déconseillons ! A notre question concernant la motivation du licenciement qui sera mentionnée sur le C4, l'Autorité est restée vague. Selon nous c'est le motif « restructuration » qui serait le plus approprié dans ce cas.

Nous avons reçu des critiques sur le fait que les collègues statutaires ont pu choisir préalablement et que les collègues contractuels n'ont pu le faire qu'ultérieurement. C'est oublier que **si les contractuels ont eu la possibilité d'émettre un choix – même si limité- c'est grâce aux organisations syndicales.**

La CGSP a toujours revendiqué comme position l'engagement de statutaires. Nous acceptons effectivement que dans certaines circonstances des places soient occupées via une relation contractuelle, mais ceci doit toujours être limité à des besoins spécifiques et temporaires. Ainsi, nous avons obtenu après des années de combat que finalement 85 % du personnel de la conservation des hypothèques soient statutarisés. Ce n'est donc certainement pas que nous ayons quelques choses contre les contractuels ou que nous ne fassions rien

pour eux.

Le choix de limiter le nombre de places de travail est un choix politique qui repose seulement et entièrement sur les épaules de l'Autorité. Nous avons exposé notre façon de voir et même essayé d'augmenter un nombre de places, mais nous devons reconnaître que nos tentatives ont eu bien peu d'échos. Les conséquences de ceci sont négatives pour tout le personnel aussi bien statutaire que contractuel.

D'autre part, il faut reconnaître que certains collègues statutaires attendent déjà depuis des années pour intégrer une place plus près de leur domicile et restent bloqués à Bruxelles ou dans d'autres grands centres. Entretemps, le besoin de personnel dans les centres décentralisés a été comblé par du personnel contractuel. Ceci était et est ressenti par les collègues statutaires concernés comme particulièrement injuste et nous ne pouvons que leur donner raison. En raison de notre priorité pour un engagement statutaire, la CGSP ne voulait pas que cette situation perdure après le basculement.

**Avons-nous demandé que le personnel contractuel soit traité comme un personnel de seconde zone ?** Certainement pas ! En ce qui nous concerne, chaque membre du personnel pouvait rester où il était tant que cela ne se faisait pas à la défaveur d'un autre collègue. Une part d'entre eux est déjà en service depuis longtemps et n'a jamais eu l'occasion d'occuper une place plus proche de chez eux. Nous rappelons que la décision de limiter les résidences décentralisées est une décision de l'Autorité. Cette décision est en défaveur de tout le personnel (et aussi du citoyen), indépendamment du type de relation de travail (statutaire ou contractuel) qui le lie au SPF Finances.

---

## ACTIONS ? ET APRÈS...

### BILAN DES ACTIONS MENÉES

Alors que les actions de cette fin d'année 2014 (1 manifestation nationale, 3 grèves tournantes et une grève générale) ont été d'indéniables succès, force est de constater que l'on a bien peu entendu parler des services publics dans cette tourmente. Et pour cause...

La presse a surtout relayé les négociations au sein du « groupe des dix » qui rappelons-le pour celles et ceux qui l'ignoraient on ne négocie pas pour les services publics.

Toutefois, les services publics ont-ils été oubliés dans les actions, non. Car grâce à la présence massive des services publics on a obtenu que le chapitre « pension du secteur public » soit retiré de la loi-programme publiée le 29 décembre 2014 et soit négociée au Comité A, seul organe de négociation/concertation pour l'ensemble de la Fonction publique.

TOUT VA-T-IL POUR LE MIEUX POUR AUTANT ?  
NON.

Une action a d'ailleurs été initiée par le front commun syndical devant le cabinet du Ministre des pensions le 21 janvier 2015 pour lui faire savoir notre mécontentement. Le Ministre s'est engagé à assurer la présence des syndicats du secteur public dans le comité de suivi des pensions.

Cela ne nous rassure que partiellement, car il semble de plus en plus évident qu'à moins d'une réaction forte de la part des syndicats et des travailleurs, le gouvernement ne déviara pas d'un degré de ses objectifs, ce qui pour la fonction publique serait catastrophique.

Un exemple concret vient d'être fourni rien que sur l'aspect « pensions du secteur public » alors que l'accord de Gouvernement prévoit beaucoup d'autres réformes qui nous toucheront toutes et tous au quotidien dans notre vie tant professionnelle que privée.

Relativement aux pensions, l'avant-projet de loi examiné en Comité A a fait l'objet de peu d'avancées lors des négociations.

#### Bonifications de diplômes

Elles disparaîtront progressivement à partir du 1er janvier 2016 pour arriver à une suppression complète au plus tard le 1er janvier 2029 pour le calcul de la carrière admissible permettant le départ à la pension anticipée. Sans les actions, cette disparition débutait déjà au 1er janvier 2015.

#### Cumul d'une pension du secteur public avec des revenus provenant d'une activité professionnelle ou un revenu de remplacement

Seuls les agents ayant atteint l'âge de 65 ans

pourront cumuler, les agents pensionnés pour raisons médicales, restent soumis au plafond de cumul.

Un bel exemple du sort que ce gouvernement veut réserver aux pensions du secteur public, si comme un rapport de l'OCDE le précisait, les pensions du secteur public étaient dans la moyenne inférieure européenne, avec les réformes de 2011 et de 2014, nul doute qu'elles seront largement sous la moyenne et donc celles et ceux qui auront encore la force ou la chance de trouver une activité professionnelle après 65 ans, il leur sera possible de cumuler sans limites. Pendant ce temps les jeunes se morfondront dans l'attente d'un travail...

#### Bonus pension

Plus de bonus pension pour l'agent qui n'a pas atteint l'âge de 60 ans au plus tard le 30 novembre 2014. En d'autres mots, le système de bonus de pension est supprimé au 1er janvier 2015.

#### LA REPRISE DES ACTIONS !

Dans la foulée du désaccord au sein du « groupe des dix », la FGTB a élaboré un nouveau plan d'action pour les mois de février à avril 2015, si possible en front commun syndical.

Vu les périls qui guettent les services publics dans toutes leurs composantes (SPF, Ministères, parastataux, Organismes d'intérêt public, SNCB, Postes...) la CGSP s'inscrit complètement dans ce nouveau plan d'actions mais veillera en plus à mener des actions spécifiques aux services publics dans ce laps de temps. Le bureau exécutif de la CGSP devrait prendre position le 23 février prochain. Contacts seront pris avec les collègues de la CSC pour voir dans quelle mesure un plan d'action en front commun pourra être initié.

Au point de vue spécifique Finances, le front commun syndical élargi (CGSP – CSC – SLFP et UNSP) mène actuellement une campagne d'information dans tout le pays et le front commun avisera à son issue des suites à y donner.

Une chose est sûre, toutes les actions qui ont été menées ces dernières années ont été utiles, que ce soit au niveau de la Fonction publique fédérale ou au niveau du SPF Finances, sans ces actions les amendements obtenus dans le cadre des carrières « Bogaert » ainsi que les aménagements dans le cadre du basculement 3 au SPF Finances n'auraient

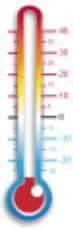
jamais vu le jour.

**Alors avis aux attentistes, ce n'est sûrement pas en restant au balcon que vous servirez la cause commune et si demain il n'y a plus personne pour se battre à votre place, vous n'aurez qu'à vous en prendre à vous-même...**

## MANQUE DE PERSONNEL

ACROBATIE OU ACTE DE COURAGE ?

Le gouvernement fédéral a promulgué un gel des recrutements pour tous les services publics fédéraux. Pour le moment (?) ce gel est prévu jusqu'en avril 2015. Le contrôle budgétaire de mars 2015 fait craindre que ce gel ne dure plus longtemps que prévu...



### GEL DES RECRUTEMENTS

Comme d'autres services publics, ce gel des recrutements cause d'immenses problèmes au sein du SPF Finances. Comme la pyramide des âges du SPF est inversée, plusieurs milliers de membres du personnel ont été admis à la pension ces dernières années. Seule une minorité d'entre eux ont été remplacés. L'effectif total du SPF Finances a ainsi été réduit de plus de 17% en quelques années. Le non remplacement de 4 départs naturels sur 5 (prévu dans le programme gouvernemental) aggravera la situation. Ce sont ainsi 1500 collègues qui sont partis chaque année et ne seront remplacés, au mieux que par 300 nouveaux engagés si le gel des recrutements est levé, sinon ils ne seront pas remplacés du tout !

La charge de travail résultante reposera entièrement sur les collègues restants, les limites du supportable seront atteintes, voire dépassées !

COURAGEUX ?

La CGSP a invité l'Autorité du SPF Finances à sensibiliser le Ministre des conséquences désastreuses de cette politique du personnel à court terme.

Le manager peut prendre exemple sur son collègue de la santé publique, de l'inspection sociale, du bureau du plan et de la justice qui ont obtenu une dérogation au « gel » avec l'appui de "leur" ministre. Il n'y a pas de temps à perdre car la si renommée « continuité du service public » est bien menacée au SPF Finances !

COMBLER LE DÉFICIT EN PERSONNEL PAR LE TRAVAIL LE SAMEDI ?

A l'Administration de la **Sécurité Juridique** (partie de la documentation Patrimoniale qui regroupe les services de l'enregistrement et des hypothèques) il y a actuellement un arriéré de **50.000 actes non-enregistrés (soit le travail de 14 équivalents temps plein sur base annuelle) !**

De plus, l'informatisation (censée rationaliser et accélérer le travail) **n'a pas fonctionné pendant plus de 2 semaines !**

Le management veut résoudre ce problème en... **encourageant le personnel à travailler le samedi jusque fin avril 2015.**

**La CGSP s'y oppose. Des problèmes structurels ne peuvent en aucun cas se régler par des mesures ponctuelles, qui plus est sont prises sur le dos du personnel !**

L'Administration de la Sécurité Juridique est confrontée aux problèmes structurels prévisibles suivants :

- Manque d'investissements ou investissements inadaptés en hard- et software;
- Manque de profils de fonction adaptés au service ICT (ex : analystes et programmeurs);
- Sous-occupation dans les services concernés (depuis plusieurs années, de nombreux services sont en-dessous du nombre minimal d'agents prévu dans Coperfin)

Ces problèmes structurels sont renforcés par :

- Le départ de personnel vers la région Flamande, suite à la régionalisation des droits de succession, d'enregistrement et de mutation;
- Une augmentation de 25% des transactions immobilières suite à la réforme du « bonus logement », principalement en Flandre.

La mise en place du travail le samedi (même si c'est sur base volontaire) ne changera rien au problème, bien au contraire elle ne va que l'accentuer.

D'une part, seule une minorité de collègues semblent intéressés par cette mesure alors que l'Autorité espère convaincre 60 équivalents temps plein. D'autre part, il ne s'agit pas d'heures supplémentaires (prestations en plus) mais bien



d'un déplacement des prestations hebdomadaires. Les heures prestées le samedi devront être compensées à un autre moment... et sont également mieux rémunérées (à 150%), ce qui engendrera un coût à charge de l'enveloppe du personnel et aura une influence négative sur les recrutements.



**La CGSP s'oppose à la "solution" trompeuse du travail le samedi et réclame une levée immédiate du gel des recrutements, afin de permettre la reprise des recrutements déjà**

**prévus.**

**Dans le cadre de la concertation sociale avec le gouvernement, la CGSP réclame un remplacement de chaque collègue partant à la pension.**

**Si ce n'est pas le cas, il ne sera pas possible de garantir la continuité du service ni la paix sociale.**

---

## CONGÉS POUR FORMATION

LA FORMATION EXTERNE EST-ELLE ENCORE SOUHAITÉE ?

Fin de l'année dernière, nous avons été interpellés par des membres du personnel qui depuis des années suivaient des formations en dehors des heures de travail. La procédure existante leur permettait de recevoir un certain nombre de "crédits d'heures" qu'ils pouvaient utiliser pour préparer les épreuves de ces formations.

Dans certains cas, le SPF Finances ne donne plus son accord pour de telles formations, même si elles ont été entamées et approuvées au cours des années précédentes.

Outre un certain nombre de remarques concernant la procédure interne, nous avons demandé à l'Autorité quelles sont les raisons de ce changement d'attitude. La motivation de ces changements vient de toute part. Un plan individuel de formation devrait être requis dans lequel cette formation externe est reprise, alors que l'accessibilité au public est une catégorie d'objectifs de développement.

L'AUTORITÉ REFUSE ÉGALEMENT LES FORMATIONS QUI SONT ORGANISÉES EN INTERNE (E-LEARNING, IFA,...).

Il a même été fait référence à la loi sur l'emploi des langues (datant de 1966) et qui suivant l'Autorité doit être interprétée dans le sens que seule la langue officielle d'une région doit être employée lors des contacts avec le public (néerlandais en Flandre, français en Wallonie, les deux à Bruxelles, allemand et français en région germanophone). Les documents qui seraient rédigés dans une autre langue devraient être traduits au frais du contribuable. C'est oublier que certains de ces documents sont à l'avantage de l'administration et qu'il faut faire preuve de compréhension envers un usager qui parle une autre langue.

Lors d'une réunion informelle concernant la problématique de la formation, l'Autorité a tout d'abord fait référence à des formations en anglais et italien, pour lesquelles l'intérêt du service pouvait être mis en doute. Nous avons fait remarquer que l'utilité doit être analysée au cas par cas, que des situations locales peuvent justifier de telles demandes. Nous avons également fait remarquer que dans certains cas, une bonne connaissance de l'anglais n'était pas seulement utile mais nécessaire au bon fonctionnement d'un service, ce que certains chefs de service confirment. Depuis 1966, le monde s'est internationalisé, et l'anglais est parfois le seul moyen de comprendre un usager.

Bien que l'Autorité n'ait pas reconnu avoir commis d'erreur dans la gestion de ces formations, nous espérons que notre intervention ne soit pas tombée dans l'oreille d'un sourd et que la position de principe sur la question sera un peu plus nuancée à l'avenir.

Pour les personnes concernées, il est clair que si elles désirent suivre une formation dans une langue autre que celle(s) applicable dans la région où elle travaille, elles devront motiver leur demande de manière détaillée afin de mettre en avant l'intérêt pour son service en particulier et pour le SPF Finances en général. Une motivation trop vague ou le fait de continuer une formation déjà entamée ne suffiront plus.

## FEDOREST

### LE MANAGEMENT ESSAYE-T-IL D'ÉTEINDRE L'INCENDIE ?

Nous l'avons déjà écrit plusieurs fois : le personnel de Fedorest est à bout. Ce mécontentement est causé par une série de problèmes dont la résolution doit être globale, car c'est l'ensemble qui engendre le manque de confiance vis-à-vis de l'Autorité.

### MANQUE DE COMMUNICATION ET ENGAGEMENTS NON TENUS

Ce qui apparaît en premier lieu est un manque de concertation et de communication ; ce qui cause inévitablement un flot incessant de rumeurs sur le lieu de travail. Ces rumeurs provoquent de l'insécurité et une démotivation du personnel. Il apparaît aussi que les gestionnaires de Fedorest ont fait, à plusieurs reprises, des promesses au personnel des cuisines et restaurants, promesses qui n'ont jamais été concrétisées. A chaque promesse non tenue, le personnel de salle et de cuisine est resté sur sa faim. A titre d'exemples : les cuisiniers n'ont pas vu venir la revalorisation de leur contrat, le personnel de salle doit trop souvent se contenter de contrats à temps partiel,...

### AVERTISSEMENT DONNÉ

Le Front commun syndical avait assez de motifs pour donner un avertissement au management, ce qui fut fait sous forme de distribution de tracts. Les gestionnaires de Fedorest ont immédiatement réagi en convoquant un comité de concertation de base Fedorest. Compte tenu des promesses faites, les attentes étaient grandes. Malheureusement, il est apparu une fois de plus que le management ne sera pas en mesure de passer des paroles aux actes.

### NOUVELLES PROMMESSES

#### • Cuisiniers

Le management a subitement "découvert" que des "impossibilités juridiques" empêchaient de transformer l'échelle de traitement des chefs DT1 en DT2. Il leur propose dès lors de mettre en place une "procédure externe via Selor". Ce serait donc un examen de recrutement de chefs de niveau D. Ces nouveaux engagés seront rémunérés en NDT1(carrière "Bogaert"). L'avantage de cette nouvelle échelle est qu'elle permet d'accéder en NDT2 après 6 ans. Le désavantage de cette

méthode est le fait que les cuisiniers actuellement en service seront en compétition avec des « extérieurs ». Ceux qui ne réussiraient pas cette épreuve conserveraient leur échelle de traitement actuelle. Ceux qui réussiraient mais ne seraient pas en ordre utile pour obtenir l'un des postes vacants seraient placés dans une réserve de recrutement qui leur permettrait d'être engagés aux mêmes conditions si des emplois pouvaient être créés. Le management a également proposé de préparer le personnel actuellement en service à cette épreuve. Il envisage aussi de formuler les "critères à remplir" de manière à pouvoir donner la possibilité au personnel actuellement en service de participer. L'appel pour cet examen devrait paraître sur le site du Selor en mars 2015.

#### • Personnel auxiliaire

Dans beaucoup de cas, le personnel auxiliaire n'a pas de contrat de 38 heures/semaine. Dans quelques cas, ce sont des temps partiels imposés (4 ou 5 heures par jour) mais les contrats de 35 heures /semaine sont nombreux (7h par jour). Ces derniers contrats sont quasiment du temps plein, mais pas reconnu comme tel. La conséquence de ce temps partiel est que ces collègues ne peuvent pas bénéficier de tout un ensemble d'avantages sociaux (congés parentaux par exemple). Depuis la création de Fedorest, la CGSP a mis le sujet en discussion, mais cela semble trop difficile à comprendre pour l'Autorité. Il nous a encore été répondu que "des contrats à temps plein ne sont pas toujours fonctionnellement possibles". Ce que nous demandons, c'est d'ajouter ces 36 minutes manquantes chaque jour.

Pour couronner le tout, les syndicats ont été informés que l'Autorité estime qu'il y a un problème par le fait que des restaurants sont "sous-peuplés" et des cafétérias « surpeuplées ». L'Inspection des Finances y voit un motif pour refuser d'embaucher quelqu'un dont le contrat de remplacement se termine suite à la mise à la pension du titulaire. Que l'augmentation de la charge de travail du personnel de ces implantations soit une réalité incontestable n'a pas l'air de poser problème à l'Autorité.

#### DES NOUVELLES POSITIVES

Des nouvelles positives, il y en a aussi, heureusement. L'IFA va organiser en mai et juin

2015 la formation certifiée «service en salle » et le test devrait avoir lieu en septembre prochain. Enfin un point final à la saga des formations certifiées !

Pour les restaurants confrontés à une pénurie de personnel durant la période des vacances, des éclaircissements ont été apportés. Certaines rumeurs (une fois de plus suite au manque de communication) évoquaient la fermeture totale. A la question directe de la CGSP, le management a affirmé que ce ne serait pas le cas. Le management s'oriente plutôt vers une limitation du nombre de menus proposés.

Autre nouvelle positive (attendue depuis 1 an) : le contrat d'entretien et de remplacement des vêtements de travail a été signé. Les prises de mesure sont en cours et le personnel devrait recevoir les nouveaux vêtements fin mars début avril.

Au niveau du règlement de travail, il y a une volonté d'avancer rapidement. Ce n'est que normal, car le personnel (principalement) contractuel ne peut pas se référer au statut et a donc besoin de ce règlement.

#### QUESTIONS TOUJOURS PENDANTES

Est-ce que le dernier mot a été dit pour le personnel de Fedorest ? Certainement pas ! Tout d'abord, nous allons soumettre ces résultats aux militants de la CGSP.

Ce sera à eux de décider si oui ou non nous pouvons continuer dans ce sens.

En outre, il y a beaucoup de questions en suspens et il faudra rapidement en discuter à nouveau avec l'Autorité. Nous pensons à des mesures pour diminuer la charge de travail mais aussi à la possibilité de prévoir des emplois statutaires pour le personnel.

Et enfin, nous aimerions avoir des éclaircissement sur les plans de « réforme transversale ». Quel est le but ? Quel sera l'impact sur le personnel ? .

#### CONCLUSION

La CGSP espère ne plus devoir brandir la menace d'une action et que le management prêtera enfin attention à la nécessité de communiquer et de concerter avec le personnel et ses représentants !

A toutes et tous, la CGSP rappelle l'IMPORTANT

## DE FRÉQUENTER LES RESTAURANTS ET CAFÉTÉRIAS !

---

### LOGISTIQUE

#### BASCULEMENT 3 : CASSE-TÊTE LOGISTIQUE EN PRÉVISION

C'est en 2015 et 2016 que le basculement 3 deviendra effectif sur le terrain, ce qui entraînera des déménagements pour un grand nombre d'entre nous.

Mais cette opération ne va pas aller sans difficultés au niveau de la logistique. En effet, toutes les administrations ne « basculant » pas en même temps, la logistique devra jongler avec les bâtiments (existants ou en construction) et les services.

Monsieur Verborgh, dirigeant du service d'encadrement logistique, conscient de ces difficultés, a pris l'initiative de réunir les organisations syndicales afin de les informer du planning des déménagements. Il a également exprimé la volonté d'essayer de minimiser les inconvénients pour les membres du personnel du SPF Finance qui doivent déménager. Il est important de retenir qu'il n'existe pas de plan immuable, que des impondérables (construction d'un bâtiment retardée) ou des décisions extérieures de dernière minute (changements de critères à la Régie des Bâtiments) peuvent entraîner des modifications.

L'information actualisée de ce planning sera régulièrement transmise aux organisations syndicales représentatives, de manière centralisée, pour en garantir la fiabilité.

Lorsque vous êtes confrontés à une difficulté liée au déménagement de votre service, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical !

---



## FISCALITÉ

Dans le précédent numéro de l'Info-Finances, nous avons publié une lettre ouverte de fonctionnaires du SPF Finances sous le titre "Un impôt sur la fortune des 10% les plus riches ne consiste en fait qu'à réclamer l'arriéré d'impôt dû par le grand capital ». Ces mêmes personnes nous demandent de manifester notre soutien en signant la pétition reprise ci-dessous, afin de soutenir cette idée.

---

### PÉTITION

#### POUR UNE TAXATION DES PLUS GRANDS REVENUS

En 2008, des investissements risqués ont provoqué la pire crise financière depuis 1929. Les gouvernements ont injecté des milliards d'euros dans des entreprises privées dans une tentative de maintenir la situation sous contrôle.

Il en a résulté une augmentation de la dette publique. En Belgique, les résultats de l'austérité des années 80 et 90 ont ainsi été effacés en un clin d'oeil . La dette ne s'est plus réduite mais est passée de 87 % du PNB en 2007 à 107% aujourd'hui.

En outre, la politique fiscale menée par le gouvernement a augmenté les inégalités. En Belgique, 10 % des plus riches possèdent ensemble 44 % de l'actif net. C'est plus que ce que 80 % du reste de la population possède ensemble.

La poursuite d'une politique de réductions de salaires, des coupes dans la sécurité sociale et l'érosion des services publics est irresponsable, à la fois socialement et économiquement. Cette politique provoque des tensions sociales et la concurrence malsaine entre les régions. Notre société devient de plus en plus instable.

Une autre politique est possible: la réduction de la distribution inégale de la richesse.

Les capitaux qui ont été utilisés à des fins spéculatives ou simplement amassés, devraient être utilisés pour construire une société axée sur le social, l'écologique et l'économiquement durable.

#### Nous signons :

- **Pour une taxation exceptionnelle substantielle des actifs mobiliers et immobiliers des 10 % les plus riches (avec un abattement pour l'habitation propre jusqu'à 0.5 million €),**
- **Pour prévoir le personnel nécessaire et les outils législatifs adaptés afin de mener une lutte contre la fraude et l'évasion fiscale efficace (y compris la levée du secret bancaire).**
- **Pour la réalisation d'un cadastre des fortunes.**

| NOM ET PRENOM | ADMINISTRATION | FONCTION | ADRESSE E-MAIL | SIGNATURE |
|---------------|----------------|----------|----------------|-----------|
|               |                |          |                |           |
|               |                |          |                |           |

À renvoyer à : **Johan Seynaeve, Volksstraat 53, 2000 Antwerpen**

Vous pouvez aussi signer la pétition en ligne (texte en néerlandais uniquement) ! Suivez le lien : <http://tinyurl.com/khd76xn>



## 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 : marieclaire.holsbeke@gmail.com

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 : **Jean-Marc Lauwers**, tél. 0257 57341 - jeanmarc.lauwers@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

**QUI LUTTE PEUT PERDRE, QUI NE LUTTE PAS A DÉJÀ PERDU !**

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