

ÉDITO

PROTOCOLE BASCULEMENT 3  
LA CGSP PAS D'ACCORD

Comme vous le lirez plus loin dans l'Info, le Basculement 3 a été officiellement clôturé par la signature d'un protocole.

Si la clôture du basculement constitue un moment important dans l'histoire de notre département, la CGSP, après analyse du texte et consultation, a remis un avis négatif.

En effet s'il faut reconnaître que l'Autorité a accepté d'adapter (grâce à votre présence en masse lors des actions) les textes qui organisent la procédure de basculement, et qu'elle a veillé à assurer la transparence dans le processus, il n'en n'a malheureusement pas été de même pour les mesures d'accompagnement.

Comme nous l'avons déjà écrit, l'avenir du département nous inquiète. Les pas de l'Autorité ne vont que dans le sens des restrictions, de décisions managériales poursuivant principalement des objectifs budgétaires, de rendement, le tout sous fond de suspicion permanente.

Pourtant nous sommes dans un service public qui a pour mission d'établir et collecter l'impôt.

**POURQUOI UN AVIS NÉGATIF ?**

**Les seuls engagements de l'autorité résident dans une extension du « travailler autrement » et l'annonce de l'organisation de mutations (sans plus de précisions)... mais aussi de fermetures de bureaux.**

Tout d'abord, les engagements sur le « TAW » sont très maigres et ne sont en réalité que l'énumération de réglementations en vigueur lesquelles permettent la réalisation de nouvelles économies.

En outre, un certain nombre de tâches ne peuvent pas être exécutées en télétravail ou en bureau

satellite. Les agents qui effectuent ces tâches sont donc pénalisés.

Par ailleurs, l'Autorité annonce elle-même dans ce protocole que de nouvelles fermetures de bâtiments vont être envisagées !

C'est inacceptable pour ceux qui ont opté pour un service qui va être voué à disparaître dans un laps de temps relativement court. En plus, ceux qui sont transférés d'office et qui espèrent pouvoir dans les prochaines années rejoindre une des résidences de leur choix perdent tout espoir.

**Pour la CGSP, c'est inadmissible. Donc un désaccord s'impose.**

Nous avons également fait remarquer à l'Autorité qu'en plus de cela le personnel a dû encaisser la réduction des allocations, primes et indemnités. La perte financière est substantielle pour certains et les arguments fournis étaient plutôt discutables. En fait il s'agissait uniquement de faire des économies sur le dos du personnel.

Enfin, nous avons rappelé à l'Autorité que des exigences importantes du personnel n'ont pas été rencontrées : une prime de restructuration ; tout ou partie du temps de déplacement considéré comme temps de travail ; une pause le matin et l'après-midi pour soulager la charge de travail croissante, des recrutements significatifs ; d'autres mesures par rapport à la charge de travail croissante.

Pour la CGSP, **ce protocole est INSUFFISANT**. Il ne donne pas les assurances nécessaires pour pouvoir garantir la paix sociale.

**BASCULEMENT 3**

L'AUTORITÉ A VOULU FINALISER LES OPÉRATIONS DE BASCULEMENT PAR UN PROTOCOLE. LA CGSP A REMIS UN AVIS NÉGATIF

Pour l'Autorité le basculement 3 est terminé au niveau administratif. Elle a voulu clôturer cela solennellement par la signature d'un protocole.

Ce protocole a été accueilli très froidement par nos délégués et on les comprend. Voici ce qu'il contient comme engagements.

### **Temps de trajets - Travailler autrement et horaire variable**

L'Autorité commence par dire qu'elle ne veut pas assimiler les temps de trajets à du temps de travail.

En échange, l'Autorité veut accorder plus de flexibilité dans le cadre de l'horaire variable aux agents dont le temps de déplacement aller-retour en transport en commun augmente de plus d'une heure par jour ou atteint plus de trois heures au total à la suite de la mise en œuvre du basculement 3 et seulement à ceux-là. Comment cela va-t-il se traduire ? Pourront-ils arriver plus tard ou partir plus tôt ? Cela sera-t-il valable pour tous quelques soient leurs tâches ? Le protocole ne donne aucun éclaircissement à sujet et il n'y a aucun accord à ce propos.

De plus, l'Autorité veut mettre en place un processus d'escalade pour ceux à qui le de travail en bureau satellite ou le télétravail est refusé. Dans ce cas, l'Administrateur général confirmera dans les 14 jours si les motifs du refus sont fondés ou pas, ce processus sera géré automatiquement via My P&O. Lors de la signature du protocole, nous avons appris que cela serait opérationnel à partir de mi-juin. Tant pis donc pour ceux qui ont déjà introduit une demande et essuyé un refus car les places en bureaux satellites sont réquisitionnées pour le remplissage des déclarations à l'impôt des personnes physiques. Une évaluation du système est annoncée en septembre, soit après les vacances mais pour beaucoup de collègues, le basculement ne sera pas exécuté avant le 1er juillet 2015 ou le 1er janvier 2016 et c'est à ce moment-là qu'il faudra s'attendre à avoir les problèmes les plus importants.

### **Mouvement de mutation complémentaire**

L'Autorité annonce un nouveau mouvement de mutations pour le personnel statutaire.

Ce mouvement devrait être basé sur les besoins fonctionnels.

L'Autorité s'est engagée à une discussion préalable avec les organisations syndicales représentatives sur ce sujet.

### **Nouvelles fermetures de bâtiments**

Oui camarades, vous avez bien lu, la centralisation des services va se poursuivre. L'Autorité annonce déjà que de nouvelles fermetures de bâtiments vont être décrétées. Ces fermetures devraient faire l'objet d'une concertation. A ce jour aucune liste n'a encore été transmise. La CGSP demeure vigilante mais elles ne pourront être évitées qu'avec votre mobilisation.

### **Horaire variable**

L'Autorité se réfère à sa communication sur l'intranet de novembre 2014. Il est vrai que les problèmes liés à l'application du nouveau système sont moins nombreux qu'au départ mais tout n'est pas encore réglé et une réunion d'évaluation devrait être programmée.

### **Chèque en blanc**

L'Autorité termine le protocole en ajoutant à propos du basculement que « l'Autorité et les organisations syndicales s'engagent à y collaborer de manière constructive et à ne pas compromettre la paix sociale sur ce point.

Cela équivaut à signer un chèque en blanc à l'Autorité, ce que la CGSP a refusé en remettant un avis négatif.

En effet, force est de constater que les engagements pris par l'Autorité sont bien maigres et qu'en tant qu'organisation syndicale nous ne pouvons nous engager à garantir la paix sociale dans pareil contexte.

De plus, nous craignons que les mesures proposées sur ce que l'Autorité appelle « TAW » conduisent à des discussions sans fin sur les lieux de travail et divisent le personnel.

L'annonce de nouvelles fermetures de bâtiments constitue par ailleurs une douche froide supplémentaire pour le personnel. Elle d'autant plus mal acceptée que certains viennent déjà de subir un déménagement (voir plusieurs) forcés suite à la présente restructuration. Dans ces conditions, nous ne pouvons nous associer à ce protocole. La CGSP se déclare explicitement contre une nouvelle restructuration.

Nous tenons également à souligner qu' :

• Il n'y a toujours pas de solution acceptable en ce qui concerne le dossier allocations et indemnités, ce qui pourrait donner lieu à de nouveaux conflits sociaux ;

• Un protocole n'est pas contraignant juridiquement.

En outre, nous rappelons que des exigences importantes de la CGSP ne sont pas rencontrées :

- Une prime de restructuration ;
- Tout ou partie du temps de déplacement considéré comme temps de travail ;
- Une pause le matin et l'après-midi pour soulager la charge de travail croissante ;
- Des recrutements significatifs ;
- D'autres mesures par rapport à la charge de travail croissante, y compris une analyse des risques psychosociaux.

La CGSP a souligné que pour toutes ces raisons, elle ne pouvait pas garantir la paix sociale.

---

## FEDOREST

Nous avons rencontré l'Autorité le 29 avril dans le cadre du comité de concertation de base.

Des remarques ont été émises sur le projet de **règlement de travail** (sorte de compilation de tous les textes qui s'appliquent au personnel de Fedorest) afin qu'il soit plus compréhensible et accessible pour toutes et tous.

Des **vêtements** sont arrivés, en suffisance pour l'Autorité, et des vestes en polar seront mises à disposition du personnel de Fedorest (qu'il travaille ou non dans les frigos).

L'Autorité s'est par ailleurs engagée à rendre **l'intranet** plus accessible.

Si de nouvelles **fermetures de restaurants** sont prévues, de **nouveaux projets** pourraient voir le jour. Ces décisions de fermeture et d'ouverture sont conditionnées par le nombre de clients potentiels (et donc liées à l'exécution du basculement 3) et le taux de fréquentation.

**L'examen de recrutement de cuisiniers dans l'échelle NDT 1** n'a enregistré que 70 réussites sur 352 inscriptions. Nous avons demandé qu'une

réflexion soit entamée pour permettre au plus grand nombre de pouvoir être engagé dans cette échelle (nouvelle épreuve ? augmentation durée de validité de la réserve de recrutement ?). A suivre donc.

L'Autorité nous a par ailleurs annoncé l'organisation d'une **épreuve de recrutement de cuisiniers de niveau C** (plan de personnel 2015) et d'une épreuve interne pour des intendants-adjoints.

**Une formation en sécurité et ergonomie** va être organisée prochainement.

**La formation certifiée « service en salle »** est enfin organisée. Pour les personnes inscrites vous avez en principe reçu une invitation à participer aux cours. Si ce n'est pas le cas, vérifiez que vous étiez bien inscrits et au besoin prenez contact avec votre délégué. Nous attirons votre attention sur l'importance de vous libérer pour assister aux cours et participer au test. Il s'agit d'une des dernières formations qui sera organisée et dans l'état actuel des carrières pécuniaires, la réussite a encore des conséquences financières non-négligeables.

---

## CENTRES DE SCANNING

Incitant octroyé au personnel des centres de scanning de Namur et de Gand à titre de contre-valeur pour les prestations d'équipes.

Comme chaque année et depuis 2004, l'Administration générale de la Fiscalité et maintenant le Service d'encadrement Logistique octroient des compensations au personnel des centres de scanning pour l'encourager à prester dans le cadre des opérations de scanning soumises à rendement durant certaines périodes de l'année.

Cette année, ces compensations sont devenues des incitants.

D'autres modifications ont été apportées cette année. Elles ont été proposées dans une note lors des Comités intermédiaires de concertation des 21 avril et 26 mai 2015. Elles sont applicables dès le 3 juin.

• De 36 demi-jours d'incitant en 2014, l'Autorité ne propose plus que 26 demi-jours établis comme suit : 6 demi-jours pour la période du 3 juin au 30 juin et 20 demi-jours pour la période du 1er juillet

au 23 novembre.

- Afin d'entrer en ligne de compte pour le calcul de l'octroi des incitants, il est imposé aux agents de prêter au minimum 3h00 pour un demi-jour de travail et le double pour une journée de travail.

- Et enfin, ces jours d'incitant doivent être pris par les agents dans le courant du semestre qui suit à l'exception du mois de juin. Plus spécifiquement les jours d'incitant acquis durant la deuxième période 2015 pourront être pris durant le premier semestre 2016 à l'exception de juin 2016.

Seule la CGSP a remis un **désaccord** estimant que malgré les amendements apportés à la note initiale soumise le 21 avril 2015, elle n'accepte pas la suppression de 10 demi-jours sans justification.

---

## FRAIS DE PARCOURS ET DE SÉJOUR

LIMITATION DANS LE TEMPS DE L'INDEMNITÉ  
LORS D'UN DÉTACHEMENT OU D'UNE  
COLLABORATION TEMPORAIRE

L'Autorité veut « mettre de l'ordre » dans ce dossier et a soumis une première note aux syndicats lors du CIC du 21 avril 2015. Il s'agit de faire une application stricte de l'article 7bis de l'AR du 26 mars 1965 qui dit que : « pour l'octroi d'une indemnité, une allocation ou une prime, il faut entendre par résidence administrative le lieu où l'agent exerce principalement son activité administrative. La résidence administrative doit être fixée de manière à réduire autant que possible les frais de parcours et de séjour. »

L'Autorité a donc décidé de considérer que pour le paiement des indemnités pour frais de parcours et de séjour, la résidence dans laquelle l'agent exerce sa fonction pendant 3 mois sera considérée comme sa résidence administrative, et que par conséquent il n'y aurait plus de paiement des indemnités. Cela devait entrer en vigueur le 1er avril (nous étions déjà le 21), ce qui voulait dire qu'au 1er juillet les indemnités seraient supprimées pour les agents concernés...

L'Autorité se base sur un rapport de la Cour des Comptes de juillet 2008 et sur un avis de l'Inspection des Finances du 26 novembre 2014.

Lors de ce CIC, la discussion fut ardue nous avons tout d'abord réclamé une copie du rapport et de

l'avis.

Nous avons également pointé la responsabilité de l'employeur (qui l'a reconnue d'ailleurs) qui a laissé perdurer la situation, pendant 20 ans pour certains agents, d'autant plus que les agents ne se sont pas mis seuls dans cette situation, il a fallu une décision émanant de la hiérarchie !

Le rapport de la Cour des Comptes dénonçait déjà en 2008 le fait que le SPF Finances utilisait parfois ces indemnités comme incitants à la mobilité interne et préconisait d'éviter de maintenir un agent dans une résidence administrative qui ne correspond plus à son affectation géographique réelle et de limiter le paiement des indemnités aux réelles situations de déplacements ponctuels.

Alors pourquoi se précipiter en 2015, sept ans plus tard alors que l'opérationnalisation du basculement va mettre fin à ces situations ? Pour la CGSP, il faut d'abord vérifier si l'emploi peut être occupé par un autre agent et si ce n'est pas le cas l'indemnité garde son sens et doit continuer à être payée.

Le dossier a finalement été reporté et reviendra sur la table du CIC du 26 mai.

Un tableau nous a été fourni, au 1/5/2015 135 agents sont concernés par ces détachements de longue durée (69 depuis 5 ans, 66 depuis + de 5 ans et 39 depuis 10 ans), la palme revient à l'AGFISC avec 67 agents au total dont 23 depuis 10 ans.

En 2014, cela représentait une dépense de 1.105.690 € mais nous ne savons pas combien d'agents étaient concernés à cette époque ...beaucoup plus qu'aujourd'hui sans doute puisque de l'aveu même de l'Autorité cette somme ne fait que diminuer. Nous aurions aimé connaître les chiffres du mois d'avril mais cela est apparemment impossible...

Une nouvelle note a été soumise aux organisations syndicales pour le CIC du 26 mai, elle n'apporte que peu de modifications. La période de trois mois, après laquelle on considèrera que la résidence dans laquelle l'agent exerce sa fonction est sa résidence administrative, est maintenue mais un plan d'action sera mis en place pour pourvoir aux fonctions vacantes et si le plan d'action ne peut être réalisé dans les 3 mois, le détachement de

l'agent qui l'occupe sera prolongé de 3 mois si accord du Comité de Direction. L'agent pourra mettre fin à son détachement et retourner dans son service d'origine. La nouvelle date d'entrée en vigueur est le 1er mai 2015 (fin du paiement le 1er août 2015).

La CGSP a essayé d'obtenir d'autres concessions et garanties, notamment dans le cadre de l'évaluation, pour les agents qui décideraient de retourner dans leur service d'origine. L'Autorité ne voit pas l'utilité d'une telle garantie arguant du fait que s'il y a retour dans le service d'origine, il y aura changement de chef fonctionnel. En théorie, c'est correct mais attendons de voir...

Nous avons refusé de remettre notre avis en séance et avons exigé le respect du délai légal de 30 jours pour le remettre par écrit.

Il sera sans aucun doute négatif entre autres raisons parce que nous estimons qu'avant de prendre une telle mesure, l'Autorité aurait dû mener les actions nécessaires afin de combler les emplois vacants, que le délai de trois mois n'est pas stipulé dans l'article 7bis de l'AR du 26 mars 1965 auquel il est fait référence, un délai plus long aurait pu être choisi.

Enfin, nous sommes convaincus que l'Autorité se mordra les doigts d'une telle mesure quand les effets du manque de personnel se feront cruellement sentir (à Bruxelles par exemple) et qu'elle ne trouvera plus de volontaires au détachement.

---

## PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

### OBLIGATION DE RÉALISER UNE ANALYSE DE RISQUES

Dans un Info précédent, nous vous avons présenté globalement la nouvelle législation sur la prévention des risques psychosociaux, le Bien-Etre des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est une matière très importante qui mérite plus de quelques lignes, c'est pourquoi nous vous proposerons à partir de ce mois de mai une série d'articles afin d'approfondir la question.

On limite trop souvent cette matière aux cas certes très malheureux de harcèlement moral ou sexuel ou de violence au travail alors qu'un pan très

important de cette législation est la prévention du stress et du burn-out et aussi des harcèlements et de la violence.

Il y a beaucoup d'idées reçues à propos du stress telles que « un peu de stress ne fait pas de mal et permet d'avancer », « ce sont les personnes déjà fragilisées dans leur vie privée qui sont victimes du stress au travail, l'employeur ne peut rien y faire », etc. Ces idées sont fausses mais elles ont la vie dure.

La démotivation, le stress, le burn-out, la dépression, les conflits entre collègues, la violence, le harcèlement, la consommation d'alcool, de médicaments, de drogues, les tendances suicidaires, migraines, problèmes familiaux, les maladies cardiovasculaires, diabète, hypertension, obésité, troubles musculo-squelettiques, troubles du sommeil, troubles visuels, troubles immunitaires, digestifs ou dermatologiques,...sont des conséquences potentielles de la charge psychosociale au travail, d'où l'importance de mener une politique efficace de prévention. Tout le monde a à y gagner, que ce soit le travailleur qui se sentira mieux au travail que l'employeur par l'augmentation de la productivité et la diminution de l'absentéisme.

La législation considère enfin que les conditions de travail, l'organisation du travail et les conditions de vie au travail sont des risques au même titre que les risques électriques, d'incendie, les ambiances thermiques, l'ambiance sonore, etc. Elle met l'accent sur la prévention et oblige l'employeur à réaliser une analyse des risques à priori en y intégrant les risques psychosociaux et à mettre en œuvre des mesures visant à éliminer ou diminuer ces risques quand ils ne peuvent être éliminés. L'employeur ne doit pas attendre qu'il y ait des demandes d'interventions psychosociales venant des travailleurs pour agir.

Au SPF Finances, on attend avec impatience cette analyse de risques. La restructuration en cours, le manque de personnel, l'évaluation sont autant de risques qu'il faut analyser car ils peuvent aboutir à des dommages très importants sur la santé et le bien-être des agents.

Les mesures de prévention doivent être prises tant au niveau collectif qu'individuel et la ligne hiérarchique a également un rôle déterminant dans

la prévention des risques psychosociaux, elle doit détecter précocement les problèmes et y apporter une réponse. Dans ce cadre la ligne hiérarchique peut elle aussi demander à l'employeur de réaliser une analyse de risques pour une situation spécifique.

Les organisations syndicales sont également des acteurs de la prévention des risques psychosociaux, nous vous expliquerons dans un prochain article quels sont nos moyens d'action.

---

## LES SALAIRES ET LES PENSIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

### A. LES SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE :

Il est souvent affirmé par les médias, par les Autorités internes comme selor ou encore par les différents ministres responsables des SPF, que les salaires dans la fonction publique sont devenus équivalents, voire supérieurs, à ceux du secteur privé; et qu'ils sont notablement trop élevés.

Loin des effets d'annonce, il est possible d'avoir une vision relativement correcte de la réalité des faits en ce qui concerne les rémunérations des fonctionnaires aujourd'hui.

En effet, le SPF Personnel & Organisation (P&O) publie une étude annuelle depuis deux ans sur la comparaison des rémunérations entre les services publics fédéraux et le secteur privé. Cette étude est disponible sur [fedweb \(http://www.fedweb.be/fr/actualites/2015/20150304\\_belonging\\_federale\\_ambtenaren\\_2014.js\)](http://www.fedweb.be/fr/actualites/2015/20150304_belonging_federale_ambtenaren_2014.js) [p?referer=tcm:119-263944-64](http://www.fedweb.be/fr/actualites/2015/20150304_belonging_federale_ambtenaren_2014.js) ).

Cette étude a le mérite d'essayer de comparer deux systèmes pourtant totalement différents dans leur philosophie. On doit malheureusement relever plusieurs biais dans cette comparaison et particulièrement les points suivants.

#### 1. LE BRUT DE L'UN N'EST PAS LE BRUT DE L'AUTRE

S'il paraît logique de comparer les salaires bruts des fonctionnaires à ceux du privé, c'est pourtant une méprise parce qu'ils ne comportent pas les mêmes éléments.

Sur les salaires bruts des fonctionnaires, il n'y a pas de retenue pour l'assurance chômage, ni pour la pension. La pension des fonctionnaires n'est pas financée par les caisses de la sécurité sociale. Tant les traitements que les pensions des fonctionnaires sont puisés dans le Budget de l'État.

Or, les deux cotisations sociales des salariés du secteur privé représentent : 0,87 % (chômage) + 7,50 % (pensions) = 8,37 %.

De plus, les cotisations personnelles relatives aux soins de santé sont de 4,70 % pour le secteur privé contre 3,55 % pour le secteur public.

Dans l'autre sens, les fonctionnaires font l'objet d'une retenue de 7,50 % de cotisations personnelles pour financer les pensions de survie (propres au secteur public).

On le voit, même en considérant que certaines différences se compensent, il est très difficile de comparer des pommes et des poires. En partant donc d'une base de comparaison erronée, on ne peut avoir que des résultats . . . erronés !

#### 2. SALAIRES ET RÉMUNÉRATIONS : QUAND IL EST FAIT LE CHOIX D'OUBLIER CERTAINS ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉ-RATION ET PARTICULIÈREMENT LES ASSURANCES-GROUPE

L'étude du SPF P&O mentionne dans son carnet méthodologique que, pour la composante « rémunérations des travailleurs du secteur public », il est tenu compte de toutes les primes, pécules et autres indemnités. Soit une version très complète de la rémunération des travailleurs fédéraux.

A contrario, quand est évaluée la rémunération du secteur privé, il n'est tenu compte que d'une version très light de la rémunération totale. En effet, ne sont pris en compte, en plus du salaire total, que quelques avantages extralégaux : voiture de fonction, indemnités forfaitaires et chèques-repas.

Selon le secrétariat social SD Worx, les entreprises privées octroient en moyenne 31 avantages complémentaires extralégaux en plus du salaire fixe. Ces avantages représentent 15 à 20 % du paquet salarial total. Dans ce top 10 : 1. : GSM (93 %) ; 5. cadeau de naissance (84 %) ; 7. Plan de pension complémentaire (81 %)

Ces avantages sont estimés, par d'autres sources,

entre 12 % en début de carrière et 41 % pour un cadre de 10 années d'expérience. A travers diverses études, on remarque que le principal avantage qui importe et qui n'est pas pris en compte dans l'étude de P&O est précisément l'assurance groupe ou second pilier de pension. Soit un complément qui se monte annuellement à plusieurs milliers d'€ par an.

### 3. INDICATEUR PERTINENT : LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

L'étude P&O réalise plusieurs comparaisons. D'abord en salaire de base, puis en salaire total, puis en rémunération globale.

Si la comparaison du salaire total peut donner une idée du « disponible fin de mois » du travailleur, c'est toutefois un indicateur très peu pertinent compte tenu de :

- la situation personnelle et de la fiscalité, qui influence très fortement le rapport brut/net pour un ménage (isolé, conjoint travaillant ou non, enfants, handicaps, dépenses immobilières et autres déductibles, ...);
- la différence technique entre deux travailleurs, l'un devant payer certaines dépenses au départ d'un salaire net et l'autre bénéficiant d'avantages en nature dont l'évaluation est reprise dans un salaire brut.

Surtout, cette évaluation est très forfaitaire et avantageuse et ne peut être comparable à la valeur d'usage réelle.

Si l'on veut donc comparer valablement les rémunérations, il convient de se limiter à la comparaison des rémunérations totales entre les secteurs.

La mention des comparaisons « salaires » dans l'étude P&O n'a pour seul objet que d'atténuer la présentation des différences notables entre les deux régimes de travail.

### 4. ÉTUDE NE PRENANT PAS EN COMPTE LA RÉFORME BOGAERT

Cette étude, (mars 2015), se base sur les données de mai 2014 pour le secteur privé et février 2014 pour le secteur public.

Elle ne prend donc aucunement en compte la dernière réforme notable d'application depuis le

1er janvier 2014 : la réforme Bogaert.

Cette réforme, qui a considérablement diminué les barèmes fédéraux et ralenti la progression de la carrière, ne commencera à réellement déployer ses effets que dans plusieurs années.

Elle prévoit un nouveau régime complètement revu pour les nouveaux fonctionnaires et un régime transitoire pour les travailleurs déjà en fonction avant son entrée en vigueur.

Les conséquences de cette réforme (si elle a le temps d'en produire, étant donné les velléités du nouveau ministre de la fonction publique de déjà en produire une nouvelle ...) et les comparaisons avec le secteur privé ne seront visibles dans les données de P&O que dans de nombreuses années.

### 5. RÉSULTATS DE CETTE ÉTUDE

A l'analyse des résultats de l'étude de P&O, on peut tirer les conclusions suivantes (assez divergentes de celles publiées dans la même étude) : des rémunérations nettement plus faibles dans la fonction publique

#### **En niveau A**

Tout d'abord, on peut noter de façon intéressante la différence significative entre les niveaux de salaire global dans le secteur privé et les rémunérations totales. La différence représente entre 7.000 et 15.000 € en A1 et jusque 15.000 € en A4. Soit des compléments qui représentent couramment 10 à 40 % du paquet salarial.

Ensuite, en début de carrière au niveau A1, si les salaires sont relativement comparables, avec un petit avantage pour les carrières fédérales, la différence est très notable en regard de la rémunération totale. La différence atteint très vite une quinzaine de milliers d'euros et se maintient sur l'entièreté de l'échantillon de classe d'âge.

Sur le niveau A2, les données reprises dans le rapport sont absolument non fiables. En effet, l'étude pointe avec justesse une différence de plus de 15.000€ des salaires de base entre les niveaux A1 et A2. Ce qui est une complète absurdité étant donné que les barèmes fédéraux ne prévoient qu'une différence que de 3.000-4.000 €

En A3 et A4, les différences sont nettement moins notables et se rapprochent des niveaux du marché privé, sauf en début de carrière dans les tranches

d'âge de 30 à 45 ans en A4. Elles doivent être des exceptions très rares étant donné que ce sont des grades de promotions demandant au minimum 12 ans de carrière dans la fonction publique et dès lors, très difficilement atteignables à ces âges (dans la fonction publique).

On remarque donc une prédominance manifeste d'emplois dont les rémunérations sont nettement inférieures aux normes du marché privé. Surtout, compte tenu des avantages extralégaux non repris dans le panel de comparaison, majoritairement octroyés aux fonctions de cadre intermédiaires et supérieurs dans le secteur privé et inexistantes dans la fonction publique.

### **En niveau B**

Pour les fonctions administratives (BA), les salaires et encore plus les rémunérations restent nettement inférieurs tout au long de la carrière. La différence se monte à 10.000 € en début de carrière ( $\pm 1/3$  de la rémunération) et se maintient tout au long des tranches d'âges étudiées.

Les fonctions financières (BF) sont de même fortement sous-rémunérées en début de carrière, mais cette différence s'amenuise en fin de carrière pour devenir un peu supérieure à partir de 55 ans. Il n'y a que la carrière de BF4 qui se distingue par un niveau de salaire nettement supérieur à la rémunération totale du secteur privé. Mais cette fonction très spécifique d'expert fiscal est limitée à un petit nombre d'agents du SPF Finances, après des examens de carrière particulièrement exigeants.

Pour les fonctions informatiques (BI), le niveau de rémunération reste systématiquement inférieur pendant toute la carrière, de façon très rectiligne (aux alentours des 10.000 €).

Pour les fonctions techniques (BT), la même conclusion peut être faite, même si la différence diminue en fin de carrière.

### **En niveau C**

Dans cette catégorie de travailleurs, la différence entre salaires globaux et rémunérations totales est nettement plus limitée. Par contre, le secteur public est systématiquement nettement moins intéressant que le secteur privé et de façon non négligeable. Les différences représentent couramment 40 % (+ de 15.000 € pour une rémunération de 35.000 €) par rapport au secteur privé pour les fonctions

administratives. Cette différence est un peu moins marquée pour les fonctions techniques, mais reste toutefois supérieure à 10.000 € tout au long de la carrière.

### **En niveau D**

Selon les chiffres présentés, les fonctions de niveau D semblent bien mieux loties dans la fonction publique, mais de l'aveu même de P&O, l'échantillon du secteur privé est particulièrement réduit et ne permet dès lors pas de comparaisons fiables.

### **Dans les carrières contractuelles**

Il n'a pas été traité ci-dessus des carrières contractuelles dans la fonction publique, à dessein. Tout d'abord, la norme dans la fonction publique reste (sur papier) la carrière statutaire. C'est donc la carrière normale des agents de l'Etat, et c'est celle-ci qui doit être comparée avec celles du secteur privé puisque les deux systèmes sont fondamentalement différents.

Mais on ne peut toutefois passer sous silence que la carrière contractuelle s'est malheureusement répandue de façon assez large dans la fonction publique. Et avec quels dommages pour les travailleurs sous ce (sous-)statut !!

Leurs carrières s'apparentent en effet le plus souvent à des carrières planes, n'ayant quasi aucune possibilité de promotion interne. Seules des évolutions barémiques (bis)annuelles leurs sont octroyées.

De plus, beaucoup de travailleurs contractuels sont recrutés pour des tâches auxiliaires du niveau D, pour des contrats partiels de 4, 6 ou 7 heures, ce qui les pénalise à différents niveaux (pension, accès à des temps partiels, ...) et ne leur garantit pas un revenu décent.

## **6. CONCLUSION**

On remarque donc que les rémunérations du personnel fédéral sont quasi systématiquement nettement inférieures à celles du secteur privé.

On peut noter certainement des différences de 20 % et pouvant même régulièrement atteindre le double !

Il est donc particulièrement faux d'affirmer que les rémunérations des fonctionnaires fédéraux sont



maintenant égales à celles du privé, ce qui justifierait par corollaire une déconstruction complète de leurs pensions qui représent(ai)ent un salaire différé en compensation de cette inégalité de traitement.

## B. LA PENSION DANS LES SERVICES PUBLICS FÉDÉRAUX

Les pensions des services publics ont fait l'objet d'une étude séparée de la « Commission de réforme des pensions 2020-2040 pour une réforme structurelle des régimes de pensions ».

### 1. ORIGINE DU SYSTÈME DE PENSIONS PUBLIQUES EN BELGIQUE

Le législateur de 1844 s'est inspiré de l'arrêté du Prince souverain Guillaume d'Orange-Nassau, du 14 septembre 1814 qui se fonde en grande partie sur l'arrêté du Prince souverain du 17 mai 1814, introduisant la pension de vieillesse et d'invalidité pour les agents de l'État hollandais.

Le préambule de cet arrêté pose le principe suivant : « Il est de la justice du gouvernement de récompenser de longs et fidèles services, et de fournir un soutien à des hommes, qui, nés dans les provinces soumises à la domination du gouvernement actuel de la Belgique, ont consacré leur vie au service de l'État, et [dont] leur âge ou leurs forces ne permettent plus de le servir activement ».

L'idée de la pension des fonctionnaires en tant que récompense pour les services rendus à l'État, a également été reprise en Belgique. L'accent est également mis sur l'idée de fidélité, surtout dans le sens de fidélité à l'ordre établi.

### 2. « LA PENSION DES SERVICES PUBLICS EST UN SALAIRE DIFFÉRÉ »

On remarque que selon les énoncés de ces lois, il n'est nullement fait référence à un salaire différé, mais uniquement à l'octroi d'une pension versée par l'Etat en récompense des services rendus fidèlement à la patrie.

Néanmoins l'étude de la commission de réforme enchaîne directement en son point 1.2. sur le concept de salaire différé qui, tout en rappelant qu'il s'agit d'un remerciement pour services rendus, entend vérifier si celui-ci est toujours

justifié par la comparaison des rémunérations avec le secteur privé. La conclusion a priori étant que si ce n'est pas le cas, cette rémunération différée n'a plus de raison d'être...

Ce raccourci intellectuel est complètement faux et indigne d'un panel « d'experts », auquel il est systématiquement fait référence et qui sert très majoritairement de référence à la refonte actuelle voulue par le gouvernement.

Reconnaissant la difficulté de comparer les deux systèmes, le rapport entend quantifier deux spécificités de la fonction publique, à savoir la pension de retraite plus élevée et la nomination définitive décrite comme une sécurité d'emploi absolue. La valeur actuarielle de la pension publique étant évaluée à 3% ou 8 % et la sécurité d'emploi à 8%.

Concernant le différentiel de pension, il est fait référence aux travaux réalisés au niveau de la région flamande où le consultant Hay évaluait en 2000 le bonus de la pension de la fonction publique à 3%. Il est par ailleurs comparé à une cotisation dans le cadre d'un plan de pension complémentaire à prestation déterminée, évalué à 8% de la masse salariale.

La « sécurité d'emploi » fait l'objet d'une évaluation alambiquée qui tient compte, pour évaluer la certitude de l'emploi, d'une formule qui compare les taux hypothécaires à taux fixes et variables et en retire le coût du licenciement évalué (grille Claeys) à 8%.

### 3. COMPARAISON DES SALAIRES FONCTION PUBLIQUE / SECTEUR PRIVÉ

Pour comparer les salaires, il est fait directement référence à l'étude sur les salaires effectuée par le SPF Personnel & Organisation, publiée en février 2014.

Et de cette enquête, il est conclu péremptoirement, par le regard uniquement posé sur les salaires de base, que les salaires en niveau A sont supérieurs à ceux du marché privé en début de carrière, mais que la tendance s'inverse au cours de la carrière, et que dans les autres niveaux B, C, D, la tendance est inverse (inférieur au début puis inversion en cours de carrière).

Ce qui est évidemment une vision totalement tronquée de la réalité, par l'utilisation exclusive

des salaires de base et qui n'est utilisée que pour justifier une thèse préétablie.

#### 4. COMPARAISON DE LA COTISATION DE 7,50%

On compare idiotement la cotisation de 7,50%, établie comme cotisation de pension pour le secteur privé, avec celle du même montant pour le secteur public, alors que sa justification pour cette dernière n'est que le financement du système de pension de survie, qui était nettement plus généreux dans la fonction publique. On compare donc des pommes et des poires.

Mais on en tire comme conclusion que les cotisations sont égales. Parce qu'il est expliqué que cette cotisation sur les salaires de la fonction publique a finalement été intégrée au budget de l'Etat via le Service de pension des Services Publics (SdPSP) et que son surplus (dû aux réductions de plus en plus drastiques des conditions d'accès aux pensions de survie) est utilisé structurellement au financement des retraites du secteur public.

Alors qu'il s'agit en réalité du détournement d'un système de solidarité négocié paritairement à l'époque et financé par les agents de la fonction publique. Soit un choix de mutualiser une caisse de solidarité entre les travailleurs ; choix qui a été fait à la place de la négociation d'autres avantages salariaux directs. On devrait donc parler plutôt de détournement d'une partie de la rémunération socialisée des agents, au profit du budget global de l'Etat.

Cette analyse a d'ailleurs été confirmée par la Cour Constitutionnelle, qui détermine : « Dans le secteur public, la pension de retraite s'analyse comme un traitement différé .....Elle n'est pas financée par des retenues sur le traitement de l'agent ». Ce qui est bien sûr remis en cause par la commission de réforme des pensions, dans une référence circulaire décrite aux paragraphes précédents !

#### 5. AUTRES CONSIDÉRATIONS RELATIVE À LA PENSION DU SECTEUR PUBLIC

Il est enfin fait référence à deux concepts importants : « une compensation du caractère unilatéralement modifiable du statut » et « à rendre l'emploi dans le secteur public davantage attractif, à garantir l'indépendance des fonctionnaires, mais aussi à étaler les charges salariales des

fonctionnaires dans le temps ».

La première affirmation est démontrée par les réformes récentes du statut des fonctionnaires (Copernic, Bogaert, ...) - ayant été très unanimement rejetées par les syndicats de la fonction publique !- ont été tout de même appliquées par arrêtés d'Autorités par les conseils des ministres successifs. Ce qui diffère profondément du système privé, où des réformes des contrats de travail doivent faire l'objet d'un accord entre les employeurs et les représentants des travailleurs.

Quant à la seconde affirmation, elle se réfère à une étude globale de l'OCDE, reprenant une analyse des systèmes de pensions des fonctions publiques dans tous les pays, mais qui n'est pas transposable en Belgique (cf. Cour Constitutionnelle).

Enfin, l'affirmation de la commission de réforme des pension, selon laquelle un salaire attractif permet tout autant, voire plus, d'éviter de « succomber à la corruption » est savoureuse dans le chef du président de cette commission, Mr Vandenbroucke, dont la garantie d'intégrité a largement été mise en cause dans l'affaire des commissions Agusta ! Mais c'est vrai que, lui, a brûlé cet argent ... De la même façon, on pourrait considérer que les salaires importants des hauts cadres du secteur privé les mettrait à l'abri de tout comportement déviant... Ce qui est très loin d'être le cas, comme les montre les nombreuses situations de corruption par des acteurs privés, ou des procès pour fraude fiscale.

#### 6. DIFFÉRENCES AVEC LES PENSIONS DE RETRAITE DES SALARIÉS

Les calculs-mêmes des pensions sont fondamentalement différents dans les deux systèmes, public et privés. Les tableaux récapitulatifs repris par la Commission en sont la parfaite illustration. En résumé, les années de références, les années prestées, les traitements de références (10 dernières années contre toutes les rémunérations pour les salariés du privé, mais pas les allocations pour les fonctionnaires contre toute la rémunération brute du privé), fraction de carrière (en 60ième pour le public, en 45ième pour le privé)...

## 7. DEUX SYSTÈMES DE LIAISON AU BIEN ÊTRE DES PENSIONS

Le régime lié aux derniers salaires, en vigueur dans le secteur public, combiné aux règles relatives à la rémunération devant être prise en compte, revient concrètement à intégrer dans le système la liaison au bien-être. Il en va autrement dans le cadre d'un régime lié au salaire moyen, dans la mesure où les salaires du passé sont indexés, mais – d'après le régime de pension actuellement applicable aux salariés et aux indépendants – ne sont pas (automatiquement) revalorisés ; seul les accords interprofessionnels octroient une partie de « l'enveloppe bien-être » à cette revalorisation.

## 8. LE RATIO DE REMPLACEMENT

Le ratio de remplacement est le coefficient de ce que représente le montant de la pension réellement octroyée par rapport au traitement / salaire de référence (généralement le dernier salaire). Afin de faire une comparaison valable entre la pension des fonctionnaires et celle des salariés du privé, il convient de prendre en compte pour ces derniers, outre la pension légale, également le montant de la pension complémentaire (second pilier ou assurance groupe).

Cette comparaison reste toutefois difficile pour la raison suivante.

Le traitement fiscal du second pilier est différent (retenue de 10 ou 16,5% au moment de la pension puis exonération fiscale) puisqu'il ne vient pas s'ajouter aux autres revenus de pension. Il n'est donc pas affecté par la progressivité de l'impôt, contrairement à la pension des fonctionnaires, qui y est soumise intégralement. Par ailleurs, il faut aussi rappeler que les contributions personnelles des travailleurs pendant leur carrière leur permettent de bénéficier de réduction d'impôt à hauteur de 30 % des versements effectués.

Le SdPSP a calculé en 2009 le taux brut de remplacement pour les pensions des fonctionnaires. Cette comparaison est réalisée par rapport au « traitement de référence » de l'époque, soit le traitement moyen des 5 dernières années. Celui-ci oscillait entre 62 et 67 %.

En chiffres absolus, l'étude de la Conférence Pension donne les montants nets suivants pour les

hommes : fonctionnaire : 1.730€ et secteur privé 1.205€ (pension légale) et 1.447€ (avec pension extralégale)

On peut remarquer que la différence avec ou sans second pilier pour les salariés démontre une différence de 250 euro mensuels, soit 20 % de rattrapage par rapport à la pension légale.

On rappelle ici qu'il est évident que l'entièreté du monde du travail salarié ne bénéficie pas d'une pension complémentaire. Ce sont seulement 2/3 des salariés qui en bénéficient ; et la répartition est très inégale, les pensions complémentaires étant relativement généreuses dans certains secteurs et symboliques dans d'autres. Ainsi, les bas salaires (moins de 40.000 EUR) voient la différence de taux de remplacement évoluer seulement de quelques pour cent contre plusieurs dizaines pour les plus hauts salaires

Une autre étude de la plateforme des entreprises d'assurance (Assuralia) basée sur des données beaucoup plus récente donne les résultats suivants (en net ; où l'on voit l'influence très nette de la fiscalité favorable aux pensions complémentaires) pour les salariés bénéficiant de plans de pensions complémentaires. Pour les salaires inférieurs à 30.000€, l'avantage de la pension complémentaire n'est que de 6 % de valeur de remplacement du taux de remplacement . Pour un salaire de 40.000€, l'avantage représente 11% ; pour un salaire de 65.000€, l'avantage monte à 26 %.

On peut dès lors conclure au vu de ces données que si l'on compare les taux de remplacement des fonctionnaires (brut 62 à 67%) avec ceux des salariés les différences deviennent minimes (brut 40 à 60 %, mais 68 à 77 % en net).

Surtout compte tenu de la fiscalité via la progressivité de l'impôt qui affecte nettement plus les pensions des fonctionnaires. En effet, contrairement au système avec pension complémentaire, les pensionnés du service public ne perçoivent pas une pension nette supérieure au brut mais inférieure. Ainsi, un fonctionnaire pensionné percevant une pension brute de :

20.000 EUR percevra un montant net de 17.205 EUR ;

30.000 EUR percevra un montant net de 21.850 EUR ;

50.000 EUR percevra un montant net de 30.525 EUR.

#### 9. SUR LE FINANCEMENT DES PENSIONS DES FONCTIONNAIRES FÉDÉRAUX

Tout d'abord, on rappellera que l'état fédéral ne se verse pas à lui-même de cotisations de pensions. Ce qui aurait d'ailleurs peu de sens. Les pensions des fonctionnaires sont directement payées via le budget général de l'Etat et non de la sécurité sociale.

Il est néanmoins exact qu'un défi pour les années à venir est le nombre de fonctionnaires qui vont accéder à la pension. En effet, la Belgique a un nombre disproportionné de membres de la fonction publique âgé qui vont accéder à la pension dans les 5 à 10 ans : 43% du personnel était âgé de 50 ans et plus en 2009 alors que cette proportion n'est que de 22% sur le marché général du travail.

Cela a également été relevé par la Cour de Comptes : « Si la proportion des agents de 30 ans et moins est de l'ordre de 10 % des effectifs depuis 2006, les agents de 56 ans et plus représentent 22,4 % en 2012 contre 15,75 % en 2006. Les personnes de cette tranche d'âge sont susceptibles de faire valoir leurs droits à la pension dans les 10 années à venir ».

La tendance actuelle au blocage des engagements et à « l'amaigrissement de la fonction publique » ne va que renforcer cette pyramide des âges inversée.

L'image donnée de fonctionnaires accédant très tôt à la pension anticipée (avant 60 ans) est complètement fautive. Ces cas sont dans l'immense majorité des travailleurs qui ont été pensionnés pour inaptitude physique avant l'âge normal ; ils ne bénéficient pas d'une pension complète mais calculée sur leur carrière réelle (rares sont les pensions supérieures à 1.600 EUR brut). Il ne s'agit pas d'un choix, mais d'une mise à la pension d'office. Il n'y a pas de tentatives de réemployer l'agent dans une autre charge moins lourde (p. ex. un Para commando ne sera peut-être plus apte à sa fonction mais pourrait très bien l'être dans une fonction plus administrative...). Dans le secteur privé, ils seraient tombés sur le budget de l'Inami comme invalides ou sur celui du chômage.

Il est exact qu'une proportion très importante a pris

sa pension anticipée ces dernières années entre 60 et 62 ans, soit avant l'âge légal de la pension, mais ceci était la conséquence des tantièmes préférentiels dans certains métiers (armée, police, enseignement principalement) qui permettaient d'atteindre plus vite le montant maximum de sa pension. Les réformes entreprises au niveau de la carrière et les atteintes aux pensions des fonctionnaires n'y étant pas étrangère. Comme il est souvent dit, un tien vaut mieux que deux tu l'auras ...

Cette tendance va connaître un arrêt suite aux réformes des tantièmes de 2012 (plus de tantièmes inférieurs à 1/48ème). A contrario, les mesures déjà prises par le secrétaire d'Etat Bogaert dans le gouvernement Di Rupo va obligatoirement reculer cet âge puisqu'il est désormais impossible de prendre sa pension anticipée avant 62 ans et 40 ans de carrière (au 1er janvier 2016, sauf régimes dérogatoires).

#### 10. INÉGALITÉ DES GENRES : LA DOUBLE PEINE DES FEMMES

L'inégalité des genres (les différences Hommes/Femmes) est déjà largement commentée dans le rapport du comité, il leur est laissé la parole sur le sujet.

En page 81 : « A ce propos, des différences existent également en fonction du genre. Les femmes ont en effet moins d'années de service effectivement prestées, années qui constituent l'assiette de la pension complémentaire ; dans le régime de pension complémentaire, il y a peu de périodes non-prestées qui entrent en ligne de compte pour la constitution de la pension. Il y a toujours plus de femmes que d'hommes qui travaillent à temps partiel. En outre, les femmes sont toujours moins représentées dans les fonctions supérieures, avec pour conséquence qu'elles gagnent encore un salaire inférieur ; or, sur des salaires plus faibles sont calculées des cotisations plus faibles, ce qui conduit, logiquement, à des pensions complémentaires plus basses. »

Malheureusement, leur commentaire ne va pas plus loin que le constat et n'apporte aucune pistes de solutions, au contraire, puisque les réformes proposées ne sont absolument pas neutres dans leur impact envers les populations féminines.

Pourtant, depuis la loi du 12 janvier 2007, les projets de lois doivent être analysés quant à leur impacts « genré » afin d'éviter que des (projets de) lois n'aient un impact disproportionné sur une partie de la population. Cette analyse doit être réalisée a priori et Cette loi, faute de contrôle réel, est toutefois restée lettre morte, ou en tout cas sans réelle portée. Et dans la problématique actuelle, elle aurait pourtant été d'une utilité considérable !

### C. CONCLUSION : LES RÉMUNÉRATIONS ET LES PENSIONS PUBLIQUES SONT JUSTIFIÉES !

ET IL FAUT SE BATTRE POUR LES MAINTENIR !

Il est maintenant démontré que le différentiel de traitement et de pension octroyé aux fonctionnaires statutaires de la fonction publique reste entièrement justifié.

La première attaque passée sous le gouvernement Di Rupo a été de porter le salaire de référence pour le calcul de la pension des 5 aux 10 dernières années. Les attaques suivantes menées par le gouvernement Michel ont pour but revendiqué de les déconstruire morceau par morceau.

Une première déconstruction est intervenue lors du Conseil des ministres du 13 février 2015 par la suppression progressive de la bonification pour diplôme. Le même Conseil des ministres a supprimé purement et simplement le bonus pension qui permettait à ceux qui travaillaient au-delà de 1 an après l'âge d'accès à la pension anticipée d'obtenir un complément en cas de poursuite de leur carrière. Ces réformes ont été avalisées par le parlement le 22 avril 2015, jour de grève des services publics !

Les prochaines étapes sont vraisemblablement :

- le calcul de la pension publique sur l'entièreté de la carrière;
- la suppression des tantièmes préférentiels;
- le recul de l'âge de la retraite légale à 67 ans;
- le recul subséquent de l'âge et des conditions pour l'accès la pension anticipée.

On notera que ces reculs se cumulent avec les autres mesures relatives aux interruptions de carrières, aux assimilations pour le calcul de la pension (plus sur base du dernier salaire, mais d'un

salaire minimum), à l'allongement des carrières, à la réforme de celle-ci.

### SERVICE D'ENCADREMENT PERSONNEL ET ORGANISATION EMPOCHE LE PRIX HR-TEAM DE L'ANNÉE !

Cocorico, le SPF Finances rafle un prix d'excellence.

Devons-nous en être fiers ? Oui un peu, toutefois nous restons circonspects.

On peut s'interroger quand on obtient dans un même temps un prix d'excellence décerné par ses pairs et des résultats aussi peu convaincants en réponse à une enquête de satisfaction du personnel.

Un fait est certain, notre service d'encadrement est passé maître dans l'art de diminuer, ne plus octroyer ou ignorer le paiement d'allocations ou indemnités, pourtant réglementairement prévues pour la fonction publique fédérale.

Quelques exemples :

- prime de direction aux membres du personnel du niveau B (entretemps le Comité de direction a fait marche arrière) ;
- allocation pour prestation extraordinaire des concierges ;
- indemnité de détachement dans l'intérêt du service ;
- de nombreux agents exercent des fonctions supérieures sans indemnités ;
- etc.

Et donc si ce prix récompense le service RH le plus économe, nul doute que le prix devait échoir à notre service d'encadrement Personnel et Organisation.

### TAX JUSTICE DAY (28/05/2015)



## ADRESSES DE CONTACT CGSP AMiO

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

[HTTP://CGSPWALLONNE.BE/](http://CGSPWALLONNE.BE/)

[HTTP://WWW.CGSP-ACOD-BRU.BE/](http://WWW.CGSP-ACOD-BRU.BE/)

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