



FGTB SERVICES PUBLIQUES

info finances

BUDGET

DANS CE NUMÉRO :

Budget - C'est leur dette, pas la nôtre !

(pages 1)

Rétablissement du front commun: Tous ensemble contre des managers entêtée

(page 2)

Nouvelles structures Finances - pour une postulation générale !

(page 3)

Carrières niveau A: Beaucoup de questions. Peu de réponses.

(pages 4-5)

Fedorest - Rentabilité: un mauvais point de départ

(page 6)

Information sur la prime de formation

(pages 7)

Journée du pont en 2012

(page 7)

CAE des Finances à

Namur: Dépit du bon sens

(page 8)

Politique préventive d'alcool et d'autres drogues

(page 9)

Formations certifiées et formations certifiantes avec aperçu comparatif

(pages 10-11)

Adresses de Contacts

(page 12)

Rédaction

Aimé Truyens, Roland Vansaingele, Marie-Claire Holsbeke, Valérie Demeulemeester, Michèle Belot et Peter Veltmans

C'est leur dette, pas la nôtre !

Les marchés financiers nous ont précipités dans la misère. Après de plantureux bénéfices et des bonus scandaleusement élevés, ils continuent et nous invitent à payer leur facture. Pour le nouveau budget, il faut trouver entre 11 et 12 milliards d'euros. Une chose est sûre : ce budget touchera durement la population active ! Parce que l'accent est mis sur les économies voulues par la droite en :

- Supprimant l'index
- Démantelant la liaison au bien-être des allocations sociales
- En augmentant l'âge de la retraite
- En rendant plus défavorable le mode de calcul de la pension des fonctionnaires ;
- En diminuant de manière drastique les allocations d'attente et de chômage ;
- En supprimant des systèmes comme la semaine volontaire de 4 jours et le départ anticipé à la retraite ;
- En organisation la chasse à tous les chômeurs plus âgés et aux prépensionnés ;
- En diminuant de manière drastique le nombre de fonctionnaires et en privatisant les services publics
- En démantelant l'assurance-maladie.

Jusqu'à présent, la Belgique avait pu mieux faire face au choc de la crise financière que les autres pays. Grâce à l'index ! Grâce à notre sécurité sociale ! Grâce à l'assurance-chômage ! Grâce au maintien de notre pouvoir d'achat ! Sans ces amortisseurs, le moteur aurait été noyé. Mais les économies planifiées vont nous faire couler. Les salaires et le pouvoir d'achat sont le moteur de l'économie. L'index suit uniquement les prix. Ce n'est pas l'index mais les prix qui doivent être freinés. Surtout ceux de l'énergie. Il faut maintenir de bons soins de santé pour chacune et chacun !

Aller chercher l'argent là où il est !

Appauvrir les chômeurs, faire des prépensionnés des chômeurs, des fonctionnaires des demandeurs d'emploi pour déclencher ensuite une chasse aux chômeurs, tout cela ne constitue pas des solutions ! Pour sortir de la crise, il faut plus d'emplois, il faut payer des salaires de qualité et il faut du travail pour tout le monde. Et pour cela, il faut de l'argent, c'est clair ! Mais il faut aller chercher l'argent là où il est ! Chez ceux qui gagnent mieux leur vie. Chez ceux qui en ont le plus. Chez ceux qui le cachent. Chez ceux qui vident les caisses de l'Etat. Pour toutes ces raisons, nous voulons :

- Une fiscalité juste via une véritable lutte contre la fraude fiscale ;
- Une imposition aussi conséquente des revenus issus du capital que des revenus issus du travail ;
- Un prélèvement sur les transactions financières et les spéculations qui perturbent l'économie ;
- Une imposition des bénéfices plantureux et la suppression des cadeaux aux entreprises (comme les intérêts notionnels) ;
- Un frein à l'évitement de l'impôt et des cotisations sociales par le biais des faux indépendants et des sociétés.

Voilà les solutions !

**C'est là que l'on peut trouver 11,3 milliards d'euros !
C'est pourquoi la FGTB appelle tout le monde à se rendre à la**

manifestation nationale

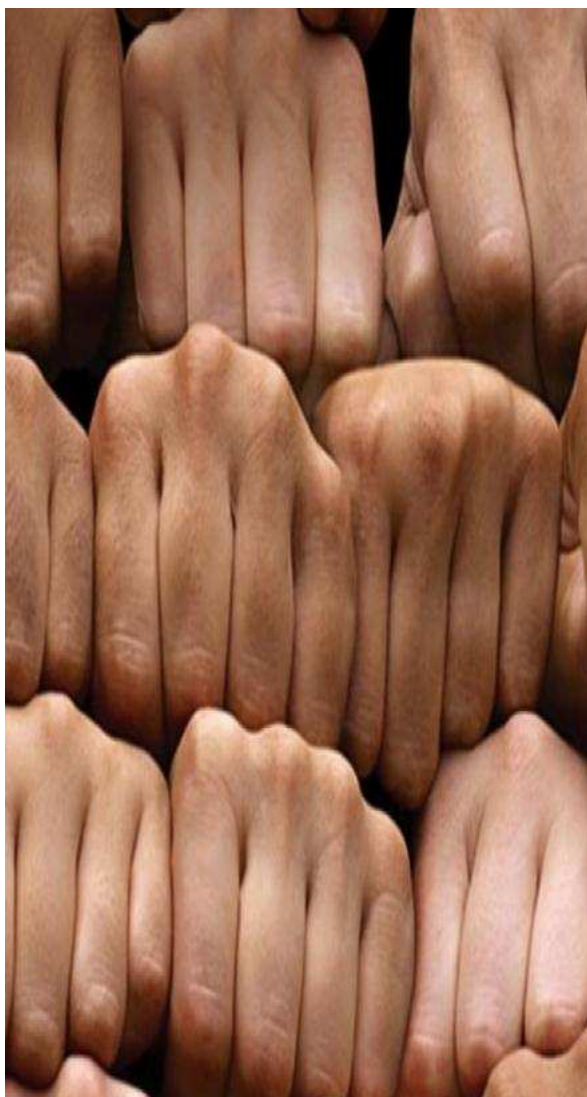
le 2 décembre à Bruxelles !

Tous ensemble contre certains managers entêtés

Dire que la fameuse « réforme » du SPF Finances ne marche pas comme sur des roulettes est un euphémisme. Après des audits, des débats, des orientations politiques et bien des années, la clarté n'est toujours pas faite concernant les règles que l'autorité utilisera lors du transfert du personnel vers les nouvelles structures.

Concertation informelle

Mais une concertation informelle a, elle, lieu depuis bien longtemps entre le management et les syndicats. Ces derniers ne peuvent toutefois constater que l'autorité ne tient guère compte des aspirations syndicales. Ainsi le management s'accroche à son souhait de définir lui-même quelle sera la résidence des membres du personnel dans les nouvelles structures. Les syndicats craignent ici le début d'une période de népotisme et d'arbitraire au SPF Finances.



Une attitude réservée ?

Déjà en février, la CGSP, la CSC-Services publics et le SLFP ont mené une action sur ce point. L'autorité a réagi en demandant aux syndicats de faire preuve de plus de réserve. En pratique, nous avons pu constater que ce sont surtout les managers qui ne souhaitent dans leur ensemble pas adopter une attitude réservée. Nombreux sont les exemples où – en guise d'anticipation d'une nouvelle réglementation transparente et juste- des membres du personnel sont déplacés sans leur accord vers une autre résidence.

Pas réglementaire

Selon la CGSP, ceci n'est pas réglementaire, ce qui crée une importante insécurité juridique pour le personnel mais aussi pour le SPF Finances lui-même. Puisque de nouvelles administrations ont déjà été créées au sein du SPF Finances, les anciennes n'existent plus. Il est par conséquent impossible de continuer d'appliquer l'ancien règlement organique du SPF Finances. Et donc, les seules règles aujourd'hui applicables au personnel du SPF Finances sont celles du statut du personnel de l'Etat. Et l'article 49 de ce statut stipule que l'autorité peut uniquement modifier la résidence des membres du personnel avec leur accord formel.

Les syndicats ne l'acceptent plus

L'intervention plus qu'entêtée de certains managers a par conséquent suscité un mécontentement croissant. Et en fin de compte, la CGSP, la CSC-Services publics, l'UNSP et le SLFP en front commun syndical ont fait savoir qu'ils ne l'acceptaient plus. Le front commun syndical a déclaré ne plus vouloir poursuivre la concertation informelle tant que l'autorité (lisez : le management) ne ferait pas preuve de plus de réserve. Concrètement, la suspension de tous les mouvements de déménagement et de tous les transferts a été demandée tant qu'il n'y a pas d'accord sur des nouvelles règles claires, transparentes et justes. Le front commun syndical a également décidé d'organiser sur ce sujet des assemblées du personnel sur les lieux de travail.

Pour une postulation générale !

Il y a plus de dix ans de cela, quand la Belgique avait un gouvernement qui prenait des décisions, une de celles-ci était une réforme en profondeur des ministères fédéraux : le plan Copernic. Qu'elles le veuillent ou non, les Finances n'allaient pas y échapper, malgré les quelques objections que nous avons déjà formulées à l'époque. Le Ministre des Finances d'alors, toujours en place à ce jour, ne voyait aucun problème se profiler à l'horizon. Le plan a donc pu être appliqué au sein de notre département et il a même reçu une dénomination spécifique : Coperfin. Ce qui pour le Ministre aurait du passer comme une lettre à la poste a vite pris la forme d'un véritable calvaire. De la réforme des structures initialement prévue, qui a entre-temps déjà du être remaniée deux fois, pratiquement rien n'a été mis en œuvre au niveau des services extérieurs. L'application de Copernic au niveau du personnel a bel et bien fait l'objet d'un travail en profondeur, car il ne fallait pas seulement travailler autrement, il fallait également le faire avec moins de personnes.

Meilleurs résultats ?

Quant à savoir si cette nouvelle méthode de travail sera à l'origine de meilleurs résultats, la question reste entière. Mais il est toutefois incontestable à l'heure actuelle que nous ne pouvons plus fonctionner comme avant avec les effectifs actuels. C'est pourquoi le management a montré des signes de nervosité début 2010 et a planifié le passage à toute vitesse à la nouvelle structure. Ce projet a toutefois été contrecarré par la chute du gouvernement en avril 2010. Personne ne pouvait alors prévoir que, dix-huit mois plus tard, nous serions toujours dans une impasse politique.



Le brouillard

Dès le début, la CGSP a proposé la préparation de certains points à un niveau informel. Ceci afin de prévenir des (mauvaises) surprises au moment où le personnel doit être transféré au sein des nouvelles administrations. La vision du management semblait toutefois diverger fortement de celle de la CGSP et des autres organisations syndicales représentatives (voir également l'Info Finances de la CGSP de juillet 2011, pages 4 et 5). Début septembre, nous avons reçu des nouveaux textes adaptés, qui sont encore confidentiels. Concernant le principal point noir, à savoir la manière dont le personnel peut (ou doit) passer d'une résidence à une autre, nous sommes toujours dans le brouillard : « les règles relatives à la mutation d'office/au basculement seront reprises dans un arrêté royal encore à négocier ». La raison pour laquelle le projet de texte d'AR n'a pas été soumis reste toutefois peu claire. Peut-être parce que l'on sait pertinemment que ce qui y figurera ne nous plaira pas ?

Respect

Pour la CGSP, le passage aux nouvelles administrations doit se faire dans le plus grand respect des droits du personnel. Selon nous, seule une postulation générale le permettra : tous les membres du personnel doivent obtenir la possibilité d'exprimer leur préférence sur les services au sein desquels ils/elles souhaitent travailler. Ceci est uniquement possible si l'autorité fait preuve de la plus grande transparence concernant ses plans : où les services sont établis et surtout combien de membres du personnel de chaque niveau, de chaque grade et de chaque classe y seront prévus. Bien évidemment, tout le monde ne recevra pas sa première préférence et certain (e)s seront peut-être malheureux du résultat final. Si des règles, préalablement connues de toutes et de tous et appliquées à toutes et à tous, sont utilisées, personne ne sera désavantagé. Si, par contre, nous laissons le management faire ce que bon lui semble, le résultat final fera assurément de nombreux mécontents.

Bien évidemment, nous devons nous battre pour l'obtenir, mais nous sommes convaincus qu'une postulation générale est viable et exécutable. Surtout avec l'informatique moderne à notre disposition.

Donc, allons-y !

Beaucoup de questions. Peu de réponses...

Comme nous l'avons écrit ici à maintes reprises, la carrière du personnel de niveau A pose problème depuis le 1er décembre 2008. Celle-ci doit être adaptée à la cartographie fédérale des fonctions. Si on a temporairement pallié à ce problème en prolongeant les anciennes règles jusqu'au 1er décembre 2010, depuis lors c'est le vide juridique avec toutes les conséquences que cela implique au niveau des mutations, des nominations, des fonctions supérieures,... La seule chose que l'autorité puisse encore évoquer à l'heure actuelle, c'est le principe de la continuité du service public. Rien n'est moins sûr !



Nœud du problème

Le nœud du problème, c'est la tension entre cette cartographie fédérale et la spécificité des Finances, laquelle se traduit par la nécessité de décrocher des brevets techniques, ce qui constitue un obstacle supplémentaire de taille au développement d'une carrière. Pour de plus amples explications, nous renvoyons à l'article publié en pages 2 et 3 de l'Info CGSP de juin 2011. Depuis lors, l'autorité nous a soumis une nouvelle proposition supposée apporter une réponse aux questions qui subsistaient. Nous allons voir ci-dessous si tel est le cas.

Combien de brevets seront encore requis pour passer à la classe A2 ?

Les nouvelles propositions n'apportent aucune réponse à cette question.

Comment les deux possibilités de carrière, à savoir la voie lente via des formations certifiées qui permettent d'être rémunéré dans le barème A23 après 16 ans et la voie plus rapide via la réussite des brevets, vont-elles cohabiter dans les services extérieurs ?

L'autorité campe sur sa position selon laquelle les lauréats d'une épreuve d'aptitude professionnelle d'accès à la classe A2 n'obtiennent que le barème A21. On part du principe que l'on pourra faire valoir un brevet au titre de formation certifiée pour se prévaloir ainsi de la prime de développement des compétences. Cela signifie, cependant, qu'il faudra encore attendre au moins 12 ans pour acquérir définitivement le barème A23. Par conséquent, la réponse à notre question ne nous satisfait pas.

Combien de fonctions va-t-on prévoir dans le plan de personnel pour chacune des fonctions et où seront-elles localisées ? Même s'il y a des fonctions A31 en suffisance au moment de l'intégration, qui dit qu'il en sera de même à l'avenir ?

La réponse à cette question n'est pas non plus satisfaisante. L'autorité nous a, non sans réticence, fourni des données chiffrées sur le nombre d'emplois prévus dans les différents bâtiments disséminés sur l'ensemble du territoire mais ces chiffres sont uniquement détaillés par niveau. Au niveau A, nous n'avons pas le détail par classe ni a fortiori suivant la nature de la fonction et la nécessité d'obtention de brevets techniques. Nous avons reçu une note dans laquelle nous lisons : « A la demande des syndicats, un projet de liste a été établi reprenant les fonctions de la classe A2 à A5 qui sont réservées à des lauréats d'un concours de sélection pour l'accession à la classe A2 ou de l'épreuve correspondante d'aptitude professionnelle. Après approbation par le Comité de direction, ce projet sera transmis aux syndicats et fera ultérieurement l'objet d'une décision du Président du Comité de direction qui sera préalablement négociée avec les organisations syndicales représentatives. » Nous n'avons toujours pas vu ni a fortiori négocié cette liste.

Des fonctions des classes A4 et A5 sont-elles prévues dans les services extérieurs ? Si oui, lesquelles ?

Oui donc comme l'atteste le texte repris ci-dessus. De plus, il est précisé : « Les lauréats d'un examen de carrière A2 auront également accès aux emplois qui leur sont réservés des classes A4 et A5 ». Le nombre de ces emplois reste, cependant, un mystère.

Y aura-t-il, dans ces classes, des carrières pour des experts comme pour des dirigeants ?

A cette question, la réponse que nous avons reçue est claire et positive. Toutefois, la remarque sur le nombre de fonctions est importante ici aussi.

Problème du niveau B

La motivation constitue un problème supplémentaire pour le personnel de niveau B rémunéré en BF4. Un A21 est financièrement parlant à peine mieux rémunéré alors que, lorsque l'on a postulé à cette fonction, on est assuré de faire un déplacement supplémentaire. Comme on s'obstine à octroyer le barème A21, cette remarque garde tout son poids.



Des critiques fondamentales subsistent

Franchement, les progrès engrangés dans les nouveaux textes sont minimes. Si certains problèmes techniques ont certes été résolus, il n'en reste pas moins que les points critiques fondamentaux subsistent. Aussi, la CGSP campe-t-elle sur sa position : **c'est insuffisant !**

L'autorité quant à elle a décidé d'attendre la possibilité de mener des négociations formelles pour poursuivre la discussion. C'est évidemment son bon droit mais cela nous conforte dans l'idée que l'on ne fera plus de pas dans notre direction.

La rentabilité est un mauvais point de départ

Le 3 mars, la CGSP a demandé la création du Comité de concertation de base pour Fedorest- l'organe de concertation syndical obligatoire. Un tel CCB est nécessaire pour pouvoir mener une concertation avec l'autorité sur des points comme le plan de personnel de Fedorest, la rémunération et les carrières du personnel.

Manque de clarté

Le 30 août, la réunion d'installation de ce Comité de concertation de base (CCB) a finalement eu lieu. Figuraient notamment à l'ordre du jour : le règlement d'ordre intérieur du CCB, le plan de personnel, la problématique du personnel auxiliaire chargé de tâches administratives, le statut du cuisinier et le règlement de travail. Les textes transmis par l'autorité ne brillaient pas par leur clarté et ont donc été retirés après un bref débat. Tout reste encore à examiner. Quelques temps plus tard, nous avons reçu, pour information, deux nouveaux textes : un projet de note stratégique et un commentaire pour l'Inspecteur des Finances concernant le plan de personnel. Ce dernier n'était toutefois pas joint et nous n'en avons donc toujours pas pris connaissance.

La rentabilité à la place du service

Du projet de « note stratégique », nous pouvons clairement déduire que l'autorité veut abandonner le service rendu comme point de départ et/ou comme objectif pour les activités de Fedorest. Au lieu de cela, elle préfère une approche d'économie industrielle qui cible la rentabilité. Des restaurants ou des cafétérias trop peu rentables devraient faire l'objet d'un « examen » dans l'optique d'une fermeture ou d'un 'outsourcing'. En outre, il ressort de la note adressée à l'Inspecteur des Finances qu'il faut également rationaliser les effectifs (pour pouvoir recruter plus de cuisiniers et de diététiciens hautement qualifiés et pour mieux encadrer le management par des comptables supplémentaires). On s'attend toutefois à une augmentation de 15% du nombre de clients à l'avenir. L'autorité ne nous a par contre rien dit à propos du souhait de convertir des contrats à temps partiel en contrats à temps plein.

Logique du marché

La CGSP est d'avis qu'il est tout à fait erroné de passer à un objectif purement économique comme la rentabilité pour les activités des restaurants de Fedorest. Cette approche provient par ailleurs d'une logique du marché. Dans une telle logique, les clients, mécontents du service offert, peuvent se tourner vers les services d'une autre entreprise (dans l'espoir d'y obtenir un meilleur service) Ce qui n'est pas le cas à Fedorest : les membres du personnel des services publics fédéraux qui intègrent Fedorest pourront exclusivement recourir aux services offerts par Fedorest.

Garanties budgétaires pour le service

Par conséquent, la CGSP estime que le point de départ ou l'objectif de Fedorest ne peut être que le service offert et que celui-ci doit être garanti sur le plan budgétaire. Si le cadre budgétaire actuel est trop étroit pour garantir un service optimal, ce cadre doit alors être élargi.

De la clarté pour le service social

En outre, la CGSP estime qu'il faut rapidement faire la clarté sur le fonctionnement du service social même. Ce n'est pas parce que les restaurants du service social sont ou vont être transférés à Fedorest qu'aucune autre mission ne peut subsister pour le service social. Des moyens de fonctionnement et du personnel sont également nécessaires pour ces autres tâches. La CGSP abordera donc à nouveau tous ces points lors du prochain CCB de Fedorest et au Comité de Consultation sociale dont nous avons demandé qu'il se réunisse. Espérons que l'autorité se sera mieux préparée ...

Informations pour garder le bénéfice de la prime de formation

Pour ne pas perdre le bénéfice de la prime de formation, les agents qui ont été intégrés dans l'échelle DA4, DT5 (autres que les chefs opérateurs mécanographes des finances) CA3, CF3, CT3, 22B, A23 et A33 doivent être inscrits pour une première fois à une formation certifiée avant le 1er janvier 2012.

A partir du 1er janvier 2012, les agents qui s'inscriront pour la première fois à une formation certifiée recevront une date de référence postérieure de 365 jours à celle dont ils auraient pu bénéficier.

Par contre les anciens titulaires du grade de vérificateur expert-comptable, de chef opérateur mécanographe des finances (experts fiscaux, experts financiers et administratifs (grade supprimé), collaborateurs techniques) qui n'ont pas réussi une formation certifiée conservent le droit à la prime de formation jusqu' au 31/12/2012. A partir du 1/1/2013, le maintien ne sera possible que s'ils se sont inscrits à une formation certifiée avant cette date.



Cette différence de date s'explique par le fait que ces derniers ont dû attendre jusqu' au 10 février 2010 pour pouvoir s'inscrire effectivement à une formation certifiée.

JOURNÉE DE PONT EN 2012

En 2012, il y en a pour le personnel de la fonction publique fédérale quatre exemptions de service:

- **le lundi 30 avril**
- **le vendredi 18 mai**
- **le vendredi, 16 Novembre**
- **et le lundi, 24 Décembre.**

La fête du Travail (1er mai), Ascension (17 mai), la Journée de la dynastie (15 Novembre) et Noël (Décembre 25) tombent sur un mardi ou jeudi.

Prise de décision en dépit du bon sens

Début du mois d'octobre, tous les agents occupant la CAE Finances de Namur ont reçu, par le système fastidieux du fmUP, un message du service Economat stipulant l'interdiction de posséder dans les services, de frigo, de cafetière, de micro-onde privés. Cependant, la note de service propose l'accès aux seuls frigos et micro-ondes du service social entre 9h00 et 9h15 et entre 11h30 et 13h00. En plus de la limitation d'accès très restrictive à ces électroménagers offerts gracieusement par le service social, le nombre de frigos et micro-ondes est très limité. Imaginez 3 frigos pour plus de 700 agents. Imaginez la file pour réchauffer son plat entre 11h45 et 13h00 devant 6 micro-ondes.



Questions sans réponses

Que faire de sa bouteille d'eau que l'on veut maintenir fraîche en été sans fontaine d'eau à disposition, de son yaourt de 10h00 ou 15h00, de ces tartines, de son restant de repas de la veille au soir, de ses médicaments, de son insuline à conserver obligatoirement au frigo si l'accès est strictement limité aux heures imposées. Que faire de sa soupe, du repas préparé à réchauffer aux seuls six micro-ondes pour 700 agents. Que dire de la proposition d'offrir un café à notre client uniquement lors du passage du service social à 10h00 ou 15h00. Toutes ces questions n'ont pas été abordées par l'économat.

Circuits électriques défaillants

Il est vrai que les circuits électriques sont défaillants à notre cité. Depuis l'arrivée des ordinateurs, des écrans, des imprimantes, des armoires électroniques pour le réseau, il n'est pas rare de subir une panne généralisée de courant. Pourquoi ne pas d'abord comprendre pourquoi le circuit électrique est si faible (défaut de prévoyance ?). Les câblages électriques ont été entièrement refaits en 2009. C'est depuis ce moment-là que les pannes sont récurrentes. Mais est-ce la raison valable pour jouer avec l'hygiène et la bienséance de notre société?

Pas de concertation

La date butoir du 1er décembre a été fixée pour le retrait de tous les électroménagers privés dans tous les services. Aucune concertation avec le personnel n'a été entreprise avant la rédaction de cette note. Seule la CGSP a réagi. Une réunion a eu lieu à la mi-octobre avec Monsieur André Bernard, l'économe. Il promet, durant l'année 2012, des frigos et micro-ondes supplémentaires sans préciser le nombre et leur complète accessibilité à tout le personnel. Cette note est arrivée trop tôt, sans concertation, sans garantie pour notre qualité de vie du 21e siècle.

L'autorité peu compréhensive

Pour l'été prochain, on peut s'attendre au retour des frigo-box. Lors du Comité intermédiaire de concertation prévention, protection et bien être au travail (CIC PPT) du 22 novembre 2011, la question de la mise à disposition de frigos a à nouveau été posée. L'autorité s'est montrée peu compréhensive et s'est bornée à répéter les arguments développés dans l'instruction. Ce qui revient à dire : il faut demander au propriétaire de renforcer le système électrique. Il aurait été répondu par ce dernier que ce n'est pas nécessaire, qu'il faut enlever les appareils électriques individuels. Selon lui, le système électrique est parfaitement adapté aux appareils qui se trouvent officiellement dans le bâtiment. Donc... l'autorité invoque le fait qu'elle ne peut pas faire autrement que de demander l'application de la règle générale. Quand tout sera enlevé, il sera alors éventuellement possible de demander au propriétaire d'exécuter les travaux nécessaires. Nous ne pouvons pas accepter une telle décision sans réagir. Il y aura des réactions !

La politique préventive en matière d'alcool et d'autres drogues

Au sein du SPF Finances, la gestion des problèmes posés par l'alcool ou les autres drogues n'était pas du tout abordé à ce jour. Chaque personne confrontée directement ou indirectement à une situation d'abus n'avait aucune procédure pour l'aider à réagir de manière adéquate. La mise en place de la CCT 100, qui oblige le secteur privé à tenir compte de cette problématique dans le milieu de travail a changé les choses.



Groupe de travail

Depuis maintenant 3 ans, entre autres à la demande de la CGSP, un groupe de travail a été mis en place au sein du CIC PPT afin de réaliser une politique préventive en matière d'alcool et d'autres drogues au sein du SPF Finances et ce groupe de travail vient de présenter un document qui a été avalisé par le Comité de Direction et le CIC PPT.

Aperçu de la politique préventive

La politique préventive en matière d'alcool ou d'autres drogues comporte

- une déclaration de politique générale qui décrit le cadre de cette politique préventive
- les 4 piliers que sont :
 - la détermination de règles générales en matière de consommation et de disponibilité de l'alcool et d'autres drogues sur le lieu de travail
 - l'établissement de procédures en cas d'abus aigu ou chronique d'alcool ou d'autres drogues, s'il y a un impact négatif sur le fonctionnement du membre du personnel
 - l'élaboration du cadre de l'assistance
 - l'organisation d'activités d'information et de formation pour les membres du personnel, la ligne hiérarchique et les intervenants du SPF Finances.



Accent sur l'aide à la personne

La mise en place d'une procédure applicable à tous les agents de la même manière permettra à chacun de mieux gérer ces situations problématique, en mettant l'accent sur l'aide à la personne, ce qui est une nouveauté.



Encore une nouveauté compliquée

(chapô) Se basant sur l'article 47 de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat, le SPF Finances a initié des formations certifiantes destinées à venir compléter l'offre des formations certifiées organisées tant par l'IFA que par le SPF Finances sous couvert de l'IFA. A terme, ne subsisteront au sein du SPF Finances que les formations certifiées de l'IFA et les formations certifiantes du SPF Finances.

Mieux résorber l'arriéré

Le but poursuivi par l'administration est clairement en faisant le choix des formations certifiantes d'abandonner dès juin 2012 les formations certifiées « Finances » sous contrôle de l'IFA et d'assouplir ainsi les règles, ce qui devrait permettre de mieux résorber l'arriéré.



Quelques rappels importants !

- 1) L'inscription à une formation certifiée n'est pas automatique, elle doit se faire exclusivement à l'initiative de l'agent.
- 2) C'est la date d'inscription à une formation certifiée qui détermine la date de prise d'effets de la prime de développement des compétences en cas de réussite. Si à l'issue de la validité de la formation certifiée que vous avez réussie il y a quelques années vous ne vous réinscrivez pas à une nouvelle formation certifiée, vous perdrez le bénéfice de la prime de développement des compétences à son échéance. De plus, si bien qu'étant réinscrit vous ne participez pas à la formation certifiée et au test qui la suit, vous ne pouvez prétendre à bénéficier durant trois ans à 50 % de la prime de développement des compétences.

Qu'est-ce qu'une formation certifiante ?

C'est une formation qui remplit toutes les conditions d'une formation certifiée mais en cas de réussite au test, il appartiendra au lauréat de formuler une demande d'équivalence conformément à l'article 47 précité. ATTENTION : la réussite d'une formation certifiante ne pourra prendre cours que au plus tôt dans les 4 années civiles précédant la date de validité de la formation certifiée à réussir et au plus tard dans les 4 années civiles suivant cette date. En cas d'échec au test d'une formation certifiante, il n'y a aucun effet négatif, l'agent peut se réinscrire sans attendre à une nouvelle formation certifiante.

Faut-il choisir une formation certifiée ou une formation certifiante ?

C'est un choix que vous seul pouvez faire ! Nul ne peut le faire à votre place. Vous pouvez très bien vous inscrire à l'une et l'autre. Le petit tableau ci-dessous pourra vous aider à mieux y voir clair :

Aperçu comparatif des formations certifiées et certifiantes

Evènement	Formation certifiée	Formation certifiante
Inscription ?	A votre convenance, mais si vous ne voulez pas d'interruption avec la formation certifiée réussie précédemment vous pouvez vous inscrire dans la dernière année de la validité de celle-ci.	A votre convenance, mais pour ne pas avoir d'interruption avec la formation certifiée réussie précédemment, le test doit avoir lieu au plus tard dans les 4 années civiles suivant l'année d'échéance de votre FC réussie.
Que se passe-t-il en cas d'échec ?	Je peux me réinscrire 365 jours plus tard et je garde 50% de la prime de développement des compétences due en fonction de la réussite précédente au maximum durant 3 ans.	Je peux me réinscrire de suite mais si le test n'a pas lieu dans les 4 ans suivants la date d'échéance, je perds le bénéfice de toute la prime de développement des compétences.
Je me suis inscrit à une formation certifiée et à une formation certifiante, j'ai malheureusement échoué au test clôturant la formation certifiée et par la suite j'ai réussi le test clôturant la formation certifiante.	Je peux me réinscrire à une nouvelle formation certifiée qui aura une date de validité 365 jours plus tard que la première, mais je garde 50% de la prime de développement des compétences.	Je peux demander l'équivalence mais sa validité ne commencera qu'à dater du 365ème jour suivant l'inscription à la formation certifiée ratée.
Je me suis inscrit à une formation certifiée et à une formation certifiante, j'ai échoué au test clôturant cette dernière et par la suite j'ai réussi le test clôturant la formation certifiée.	Je bénéficie pour la durée de validité de la formation certifiée d'une nouvelle prime de développement des compétences.	L'échec à la formation certifiante n'a aucun effet négatif.

AFFILIEZ VOUS !

Envoyez vos noms, adresses
et e-mail éventuel à

CGSP AMiO FINANCES
Place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles

ou contactez directement nos
délégués !



Adresses de Contacts

Sécrétaire général

Roland Vansaingele, tel : 02 508 58 64
e-mail : roland.vansaingele@cgsp.be

Président

Aimé Truyens, tel : 0257 51 985
e-mail : aime.truyens@minfin.fed.be

Vice-présidente (IRB)

Michèle Belot, tel : 0257 694 91
ou 0497 53 08 25
e-mail : michele.belot@skynet.be

Vice-président (IRW)

André Graindorge, tel 0487 29 31 25
e-mail : andre.graindorge-cgsp@skynet.be

Détaché Permanent Finances

Marie-Claire Holsbeke, tel. 0496 02 35 84
e-mail : marie_claire.holsbeke@cgsp.be

Delégué pour les germanophones

José Nicolaye, tel. 087 88 00 55
e-mail : jose.nicolaye@cgsp.be

Adresses de Contacts au Niveau des Régionales

Bruxelles: Michèle BELOT, Rue du Congrès 17-19, 1000 BRUXELLES, 0257 694 91

Charleroi : Luc VAN DER WEYDEN, Rue de Montigny, 42, 6000 CHARLEROI, 071 30 78 78

Centre : Jean-Marc LAUWERS, Rue du Temple, 7, 7100 LA LOUVIERE, 064 22 38 07

Hainaut Occidental : Françoise DE ROECK, Place Vrte, 15, 7500 TOURNAI, 069 22 61 51

Huy : Jean-Marie LIZIN, Rue du Neufmoustier, 8, 4500 HUY, 085 82 45 55

Liège : Pierre BRANQUART, Place St Paul, 9/11, 4000 LIEGE, 042 21 97 68

Luxembourg : Marie-Claire HOLSBEKE, Rue des Martyrs, 80, 6700 ARLON, 063 23 01 00

Mons : Jean-Claude VANDERSTRAETEN, Rue Lamir 18/20, 7000 MONS, 065 32 38 11

Namur : Francis COURTOIS, Rue Armée Grouchy, 41, 5000 NAMUR, 081 72 91 70

Verviers : Charles JORIS, Place Verte, 12, 4800 VERVIERS, 087 69 39 45

Welkenraedt : José NICOLAY, Rue de la Gare, 14, 4840 WELKENRAEDT, 087 88 00 55