

Comme on dit une nouvelle année, un nouveau départ ... mais nous sommes toujours confrontés aux conséquences de la pandémie dans de nombreux dossiers. Elle a précipité certaines évolutions qui étaient déjà en cours.

La CGSP continuera à faire tout ce qui est en son pouvoir pour défendre les intérêts du personnel du SPF Finances.

Voici les dossiers qui ont été discutés récemment :

- **ACADEMIE**

Depuis plusieurs années, la CGSP exige une refonte de la formation du personnel. La vague de digitalisation, qui s'accélère en raison de la crise sanitaire, ne restera pas sans conséquences pour le personnel. Pour se préparer, la formation est une nécessité absolue.

L'Autorité a maintenant pris l'initiative de réformer en profondeur la formation et l'Académie, qui est responsable de la formation, et a présenté un document de vision :

Quelques points-clés :

- Une nouvelle compétence de l'Académie est le développement de carrière. Un plus large éventail de "coachings professionnels" sera proposé. À cette fin, le département P&O, dont l'Académie fait partie, a fusionné ses services Carrières avec ceux de l'Académie. ***Dans cette logique, la CGSP demande également que les cours suivis soient liés à des possibilités de promotion.***
- À l'avenir, la gestion des compétences sera mise en œuvre. L'organisation veut mieux savoir qui dispose de quelles compétences.
- Un nouveau modèle d'apprentissage sera introduit dans lequel l'accent sera davantage mis sur les moments d'évaluation pendant le cours. Ces moments d'évaluation doivent être sans engagement et n'avoir aucune conséquence sur le cycle d'évaluation, par exemple.
- De nouvelles méthodes pédagogiques sont introduites : de nombreux cours ne seront plus donnés de manière traditionnelle, mais partiellement ou totalement virtuels. Cela implique qu'avant le début des leçons, le personnel doit répéter le cours à la maison. ***Il est impératif de prévoir suffisamment de temps pour cela et d'adapter la charge de travail en conséquence, afin de ne pas accroître la pression sur le personnel. Tous les cours ne se prêtent pas à être (entièrement) numériques. L'enseignement en classe devra toujours se faire de manière traditionnelle.***
- L'intention est de faire en sorte que la formation soit plus conforme à la pratique. Nous ne pouvons qu'applaudir, c'était déjà une demande du personnel depuis un certain temps.
- La responsabilité de la formation incombera davantage au personnel lui-même. À cette fin, le programme peu convivial "My Academy" sera remplacé à terme par LXP (plateforme d'apprentissage). Selon l'Autorité, cela devrait fonctionner comme une sorte de Netflix pour la formation...
- Les "Happy Sheets" seront remplacés par un "training follow up form" dans lequel l'utilité du cours sera évaluée, si le cours a été compris et si les participants sont prêts à mettre en pratique les connaissances acquises. ***La CGSP s'inquiète de ce suivi de formation qui devrait être anonyme à l'avenir...***
- Chaque administration a été invitée à examiner ses propres besoins en matière de formation technique. En outre, une enquête sera menée sur les besoins de formation pour les fonctions transversales et les besoins génériques requis pour la transition numérique.

- Pour l'agent, il y aura une offre de formation plus importante afin de ne pas manquer le train de digitalisation.
- Les dirigeants seront invités à suivre des cours sur la cohésion d'équipe, le coaching, la gestion à distance et le cycle d'évaluation comme outil de gestion.
- L'intention est, comme il y a longtemps, de travailler davantage avec des formateurs permanents. Afin de rendre ce poste plus attrayant, il est proposé de permettre une progression de carrière de B à A3 et ces formateurs auraient la possibilité de suivre chaque année des cours de formation externe de haut niveau.
- À l'avenir, on fera moins appel à des formateurs occasionnels, afin de ne pas trop augmenter leur charge de travail. ***La CGSP émet des réserves sur ce motif. Nous avons entendu dire plus tôt que c'était parce que les formateurs occasionnels seraient moins enclins à devenir des formateurs permanents, car cela est moins intéressant financièrement.*** L'enseignement occasionnel serait possible pour un maximum de 15 jours en 2021 et seulement 10 jours en 2020. Du côté positif, l'enseignant occasionnel aurait également la possibilité de suivre une formation externe et il y aurait un encadrement.

Il est en soi positif qu'une direction différente soit prise avec l'"Académie", mais il reste encore des questions sans réponse et des défis majeurs :

- Y aura-t-il un budget suffisant pour réaliser tous ces merveilleux projets ?
- Le développement de nouvelles méthodes didactiques, combiné à de nouveaux outils digitaux peut constituer une grande valeur ajoutée. Le cœur d'une bonne offre de formation doit être un ensemble large de cours techniques bien documentés, dont l'enseignement classique en classe doit rester une partie essentielle.

La CGSP se demande si une attention suffisante sera accordée à cette question.

- Trouvera-t-on suffisamment de formateurs permanents et ces personnes seront-elles autorisées à rédiger leurs propres cours, parce qu'à l'heure actuelle et, curieusement, ce n'est pas toujours le cas ?
- Afin de préparer le personnel à la digitalisation, il serait également approprié de prévoir une formation lors de l'introduction de nouveaux programmes. C'est une question qui trouve une forte résonance auprès de nos membres.
- Jusqu'à présent, il était fréquent que trop de matière soit enseigné en trop peu de temps. La CGSP espère que cela changera avec ce projet.
- La CGSP regrette enfin l'utilisation fréquente de termes et d'abréviations anglais dans la note de vision.

Il s'agit d'un projet ambitieux qui ne peut être mis en œuvre du jour au lendemain. Mais au moins, il y a un projet...

- **ISI**

L'Administrateur général souhaite renforcer la capacité de contrôle tout en rendant l'ISI attractive sur le marché de l'emploi. Pour y parvenir, il nous a présenté un projet d'adaptation de la structure des services.

- **Création de nouveaux services extérieurs**

L'Administrateur général souhaite renforcer la capacité de contrôle en adaptant la structure des services, la fraude fiscale ne cessant d'évoluer. L'idée est de créer :

1. Une inspection supplémentaire au sein de la direction régionale de Bruxelles, qui sera spécialisée dans la lutte contre les montages frauduleux internationaux. La compétence territoriale de cette inspection s'étendra à l'ensemble de la Belgique à l'exception des communes germanophones.
2. Une inspection supplémentaire au sein de la direction régionale d'Anvers à Hasselt pour faire face aux nouveaux dossiers. Le choix de Hasselt est justifié par les difficultés de recrutement rencontrées à Anvers.

3. Un service de recherche, chargé de la gestion des inputs au sein de la 5ème direction de Bruxelles.

Si le projet peut sembler ambitieux, encore faudra-t-il que cette administration qui souffre d'un déficit en personnel de l'ordre de 14 % (100 agents) soit dotée de personnel suffisant. Ce projet va entraîner l'ouverture de promotions.

- **Frais de séjour**

Le montant des frais de séjour octroyés aux agents de l'ISI diffère de celui octroyé aux agents de l'AGFisc. Un camarade de l'AGFisc, devenu A21 par formations certifiées, soutenu par la CGSP, a obtenu, par un arrêt de la Cour d'appel de Bruxelles du 24 janvier 2019, la condamnation de l'Etat belge à lui verser le montant maximum de l'indemnité de séjour. Le SPF Finances a appliqué cette jurisprudence aux agents de l'AGFisc. Les agents de l'ISI souhaiteraient bénéficier du même régime. Aucune réponse n'a été apportée par l'Autorité à cette demande.

- **CONTRATS ROSETTA**

Dans le contexte de la crise COVID, l'arrêté royal du 22 avril 2020 a été modifié en ce qui concerne l'extension des contrats Rosetta.

Cette prolongation est accordée après une évaluation favorable et prend la forme d'un contrat à durée déterminée, dont la durée est limitée à un maximum à la veille du 27^{ème} anniversaire de l'agent, sans dépasser la durée générale jusqu'au 31 décembre 2021.

- **DOUANES ET ACCISES**

L'Autorité a été rassurante pour le personnel de Bierset relativement à l'impact de la procédure « Loi Renault » par FedEx. Elle mise sur une compensation par l'augmentation du commerce en ligne. Elle poursuit les recrutements en cours et le projet de construction d'un nouveau bâtiment avance.

- **TELEPHONIE**

L'évaluation montre l'effet positif des codes apposés sur les courriers et la nécessité d'un travail au niveau de l'orientation des appels, les agents ne pouvant continuer à être les réceptacles de la colère des citoyens qui ont été mal aiguillés. N'hésitez pas à nous transmettre votre vécu afin de pouvoir relayer les difficultés qui subsistent (finances.AMIO@cgspace.be).

- **DECONNEXION**

La CGSP revendique depuis de nombreux mois qu'un droit à la déconnexion effectif soit mis en place au SPF Finances. L'Autorité a pris conscience de la nécessité de la mise en place d'une politique de déconnexion qu'elle souhaite couler dans un protocole. La CGSP salue cette initiative, mais sera attentive à ce que ce droit ne se limite pas à une lettre d'intention. Elle veillera notamment au respect de la résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion. Le droit à la déconnexion y est considéré comme un droit fondamental, vital pour la santé et le bien-être physique et moral des travailleurs (https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.html).

- **CLASSES VIRTUELLES - ACTIVATION OBLIGATOIRE DE LA CAMERA**

L'Autorité a constaté un certain « absentéisme digital ». Vu les difficultés engendrées pour les formateurs de donner des cours à des écrans noirs et avec peu d'interactivité, l'Autorité souhaite que les participants à une formation activent leur caméra en masquant l'arrière-plan. Vu les nombreuses remarques émises, la note va être adaptée.

- **CORONAVIRUS**

Les mesures prises sont toujours d'application. Parmi nos collègues, il y en a qui souffrent plus fort que d'autres d'isolement. Une réflexion est en cours.

L'équipe CGSP AMiO Finances
Grégory, Luc, Peter, Jean-François et Anne-Françoise
AMiO Finances @cgspacod.be

