

Chers camarades,

Les vacances d'été sont terminées, mais malheureusement la pandémie de corona ne l'est pas. Tant qu'il n'y aura pas de vaccin efficace disponible, nous devons vivre avec les mesures sanitaires et les restrictions qui en découlent. Depuis le début de la crise, le SPF Finances a pris différentes mesures (télétravail, groupes, ...). Ces mesures sont d'application jusqu'à nouvel ordre. Nous rencontrons l'autorité ces 22 et 23 septembre et reviendrons vers vous si de nouvelles mesures devaient être envisagées.

Si vous rencontrez des problèmes ou si vous avez des suggestions ou des questions, n'hésitez pas à nous les faire parvenir. Ensemble, nous sommes plus forts !

En attendant, prenez soin de vous et des autres !

L'équipe CGSP AMiO Finances – finances.AMIO@cgspacod.be

Fedorest

Depuis le début de la crise sanitaire, le 14 mars, le travail à Fedorest a changé. Au début de la fermeture, le personnel qui ne pouvait pas télétravailler pouvait bénéficier d'une dispense de service. A partir du 18 mai, cela n'était plus possible, car le gouvernement ne voulait pas prolonger les dispenses de service. En conséquence, le personnel de Fedorest était menacé de se retrouver au chômage temporaire pour force majeure, ce qui aurait entraîné une perte de revenus. Afin d'éviter cela, des collaborateurs de Fedorest ont donc été **affecté aux services de la Logistique** du SPF Finances. Là, ils participent aux tâches de nettoyage, qui sont utiles pour lutter contre le coronavirus. Plus récemment, une partie du personnel a également été affectée aux **centres de scanning**. Dans un avenir proche, certains d'entre eux pourront également travailler pour l'Administration générale de la Documentation patrimoniale (**Administration Mesures et Evaluations**).

Ceux qui disposent d'un certificat médical personnel dit de quarantaine sont toujours en dispense de service jusqu'à nouvel ordre. Mais ce qui a changé depuis le 1^{er} septembre (Circulaire n° 685 du 01.09.2020), c'est que les membres du personnel qui ne peuvent pas travailler pour des raisons sociales et/ou familiales et qui ne peuvent pas effectuer de tâches en télétravail, ne bénéficient plus d'une dispense de service. Il s'agit de membres

du personnel qui vivent avec des personnes dites à risque en cas d'exposition au coronavirus.

Il est préférable que ces personnes, si elles souhaitent être en dispense de service, sollicitent un **certificat de quarantaine** de leur médecin lequel a reçu des instructions de l'INAMI.

Lors du Comité de concertation de base (CCB) de Fedorest – qui a eu lieu le 10 septembre – nous avons pris connaissance des **chiffres des ventes** de Fedorest qui inquiètent la CGSP. Alors qu'avant la crise sanitaire, un employé sur trois présent au bureau prenait un repas/sandwich chez Fedorest, ce n'est actuellement plus qu'un sur cinq. Sachant qu'en moyenne seulement 2 000 personnes par jour sont présentes au bureau, il devrait être clair pour tout le monde que Fedorest rencontre des difficultés. Pour les minimiser, il est prévu que l'offre soit étendue et une évaluation sera faite.

À partir du 15 septembre, les **distributeurs de repas** de Bierset, Gosselies, Zaventem et Zeebrugge seront à nouveau approvisionnés. Une étude est en cours pour le placement d'un automate dans le port d'Anvers.

Nous avons été fréquemment contactés par le personnel qui est très inquiet. Lors de la réunion du CCB de la semaine dernière, l'Autorité nous a assuré qu'aucun travailleur ne perdra son emploi. La CGSP demeure toutefois inquiète car, s'il n'y aura pas de licenciements, un risque de réaffectation à d'autres tâches existe. La CGSP ne peut que vous inviter à consommer auprès de vos collègues de Fedorest.

Afin d'impliquer davantage les employés de Fedorest dans ce qui se passe, la CGSP a attiré l'attention de l'Autorité à **communiquer davantage avec le personnel de Fedorest**.

La CGSP a invité le SPF Finances à relayer la défense du maintien de Fedorest et de son personnel auprès des responsables politiques.

Pour rappel, avant même la crise sanitaire, la CGSP réclamait une vision réelle et durable sur l'avenir de Fedorest. Nous sommes dans l'attente de l'issue du Comité de gestion de Fedorest prévu en octobre.

Formations

L'une des grandes forces de la SPF Finances était une formation approfondie que tous les agents suivaient dès leur entrée en service.

Ces formations étaient auparavant organisées et données par les Centres de Formation Professionnelle (CFP). La diminution du nombre d'agents s'est également fait sentir au

niveau des CFP ; lesquels ont été, au regret de la CGSP, progressivement supprimés et remplacés par l'Académie, qui a opté pour une approche "plus moderne".

Cette Académie coordonne la formation technique et générique des agents. Dans une large mesure, les membres du personnel deviennent eux-mêmes responsables de leur propre parcours de formation et peuvent choisir les formations qu'ils jugent utiles pour leur carrière. La CGSP attire votre attention sur l'importance de suivre ces formations si elles constituent un objectif repris dans votre cycle d'évaluation. L'Autorité souhaite réorganiser la formation. Ce point devrait être mis à l'ordre du jour d'un CIC Personnel prochainement. A suivre...

Indemnité des formateurs

L'introduction de l'Arrêté royal du 13 juillet 2017 a fortement modifié à l'Académie. Cet AR l'a rendu financièrement plus intéressant d'enseigner occasionnellement que d'être un enseignant régulier. Un formateur occasionnel a droit à une indemnité non indexée de 180 € par jour de formation ; un formateur régulier a droit à une indemnité non indexée de 4,96 € par heure de formation, avec un plafond annuel de 892,42 €.

Le SPF Finances est confronté, à la suite de ces nouvelles conditions, à une pénurie de formateurs permanents. L'Autorité essaie d'y remédier notamment en imposant à certains agents de l'Administration générale des Douanes et Accises de donner des cours. Et comme cela fait partie des prestations qui sont reprises dans le cycle d'évaluation, aucune prime n'est versée. La CGSP a exprimé son mécontentement et a invité l'Autorité à demander un avis au SPF BOSA.

En juin, un projet de note nous a été proposé sur la rétribution des formateurs. Vu le nombre de remarques émises, ce point a été reporté. Pour la CGSP, toute modification à l'Arrêté Allocations et Indemnités du 13.07.2017 doit être portée au Comité B.

La CGSP partage la volonté de donner un nouveau souffle à l'Académie et que des enseignants supplémentaires soient recrutés, elle l'avait d'ailleurs revendiqué. Toutefois la CGSP souhaite que ce soit dans le respect des formateurs et des agents. La CGSP espère que cette nouvelle note tiendra compte de ces revendications.

Impact du coronavirus sur la formation

L'Académie a fait un très grand effort en changeant de cap très tôt après le début de la crise sanitaire en se concentrant sur la formation en ligne. On a constaté ces derniers mois une augmentation du nombre de formations suivies en ligne.

La CGSP salue le fait que des formations ont pu être données ces derniers mais rappelle qu'elle est attachée aux formations dispensées en présentiel. On nous a également promis de rendre le site plus convivial et de communiquer davantage avec le personnel.

Guide déontologique - Partie 2 : « Directives sur l'utilisation des moyens informatiques au sein du SPF Finances »

L'autorité a souhaité adapter le guide relatif à l'utilisation d'un ordinateur, d'un téléphone portable, du téléphone, tablettes et autres outils informatiques.

Elle vient de vous transmettre la nouvelle version par courriel. Il vous sera demandé à partir du 2 novembre de déclarer que vous en avez pris connaissance. La **CGSP vous recommande de bien le lire avant de répondre afin de savoir ce qui peut encore être fait ou pas**. Par ailleurs une formation sous forme e-learning a été mise au point. En cas de doute, prenez le temps de vérifier si l'acte projeté peut être posé ou non et réfléchissez bien avant de cliquer.

Beaucoup de remarques ont été émises sur le projet lors des différentes réunions et la CGSP a marqué un désaccord motivé comme suit :

- 1) Pour la CGSP, et comme convenu lors des négociations, il faut d'abord attendre la position du SPF BoSa. Sur la question de savoir si les « Directives sur l'utilisation des moyens informatiques au sein du SPF Finances », en application de l'article 14ter du Statut Camu, doivent être soumises à l'approbation des ministres responsables de la Fonction publique et du Budget.
 - 2) Le droit à la déconnexion n'apparaît nulle part dans le texte des « Directives sur l'utilisation des moyens informatiques au sein du SPF Finances ». C'est important pour la CGSP avec l'augmentation spectaculaire du télétravail en cette période de crise sanitaire, la frontière entre vie privée et vie professionnelle devient encore plus floue qu'auparavant. C'est également la cause de l'augmentation du nombre de burn-out.
 - 3) La durée de conservation des données de logs n'est pas précisée de même que son accès. La procédure de contrôle de l'utilisation n'est pas suffisamment décrite.
 - 4) Pour la CGSP, ces « directives » doivent faire partie d'un règlement de travail, comme l'exige déjà la loi pour le secteur public depuis le 1er juillet 2003. Jusqu'à présent, ce règlement de travail n'a pas encore été élaboré pour le SPF Finances. En fait, ces « Directives sur l'utilisation des moyens informatiques au sein du SPF Finances constituent donc une référence préliminaire aux règlements de travail manquants, sans aucune vision de la relation globale équilibrée avec les autres éléments de ces règlements de travail. Sans la connaissance de cet ensemble, il n'est pas possible pour la CGSP de donner son assentiment sans réserve.
-

De nombreuses questions sur le télétravail

De nombreux agents du SPF Finances souhaitent pouvoir effectuer leurs tâches en partie en télétravail. La CGSP a d'ailleurs accepté l'introduction du télétravail occasionnel et du travail en bureau satellite qui permettent de réduire le temps annuel de déplacement domicile - lieu de travail.

Toutefois, depuis le mois de mars, le télétravail s'est généralisé et les difficultés se multiplient. Les risques liés au télétravail sont nombreux et on ne peut ignorer les conséquences sur la vie et la santé du travailleur ainsi que sur la société.

Le télétravail s'il permet de dégager du temps libre et procure plus d'autonomie dans l'organisation du travail pose questions. D'une part, il estompe la frontière vie privée-vie professionnelle. D'autre part, toutes les fonctions ne pouvant être exercées en télétravail, cela crée une fracture entre les collègues. Par ailleurs, le télétravail généralisé réduit fortement les contacts sociaux et individualise les relations de travail ce qui fragilise les travailleurs. De plus, le télétravail accentue les inégalités en fonction du logement de l'agent. Enfin, le télétravail modifie les relations de travail et engendre une multiplication de courriels, ce qui génère un nouveau stress (sans compter ce casque sur la tête toute la journée).

Ne perdons pas de vue que les agents doivent également assumer le surcoût des factures énergétiques et du matériel... et dans certaines situations, il a en outre également un impact négatif sur la répartition des tâches ménagères (autre inégalité à combattre) et l'éducation des enfants.

Le télétravail perçu trop souvent comme un confort offert au travailleur est en fait un outil de management (« productivité accrue ») et un instrument budgétaire (économies au niveau des bureaux).

Ainsi, au SPF Finances, il est prévu d'"optimiser les lieux de travail", via le "**dynamic office**". Un tel lieu de travail comprend un nombre limité de bureaux dans un espace ouvert et n'accueillera qu'un nombre limité d'agents (les agents en "surnombre" sont censés être en vacances, en congé de maladie ou ... en télétravail). Il faut prévoir qui, quand et pendant combien de temps chacun utilisera le peu d'espace impersonnel disponible (fini le bureau attribué, c'est « *premier arrivé, premier installé* »). En acceptant le télétravail, vous acceptez de travailler dans ce nouveau type d'univers...

Autre problème, alors que le télétravail repose sur une relation de confiance, certains chefs sont dans la défiance et, en plus, un contrôle est désormais exercé par un "**pouvoir invisible**". Le télétravailleur éprouve donc le sentiment inconfortable d'être supervisé par un "Big Brother" insaisissable. Le télétravailleur se sent ainsi traqué. En transformant une partie de son logement en bureau, le travailleur accepte également une visite de cette pièce.

Autre problème : le SPF Finances, a décidé de fournir un smartphone à chaque agent. On remarque que la frontière entre le temps de travail et le temps personnel devient de plus en plus floue et que de nombreux messages et courriels sont envoyés ou reçus en dehors des heures de travail, durant les week-ends et congés de vacances. De nombreuses études montrent que cette "accessibilité permanente" – associée à la pression de la précipitation – jouent un rôle majeur dans la forte augmentation des maladies liées au stress, telles que l'épuisement professionnel – le "burn-out".

En Belgique, l'obligation de respecter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'a été jusqu'à présent qu'une vague obligation. Au sein du SPF Finances, la CGSP a déjà mis sur la table, à plusieurs reprises, la question de l'introduction de ce **droit à la déconnexion**.

L'Autorité a affirmé qu'elle est consciente du "problème potentiel", mais que l'agent doit "simplement" éteindre ses appareils après les heures de travail. Cette réponse est insatisfaisante sachant que ce GSM peut aussi être utilisé à des fins privées. La CGSP a remis la question du droit à la déconnexion à l'ordre du jour du Comité intermédiaire de concertation pour la prévention et la protection au travail du SPF Finances, qui aura lieu le 23 septembre prochain.

En outre, la CGSP soulève la question de savoir comment et quand le SPF Finances fournira à ses télétravailleurs **un équipement et un mobilier ergonomiques suffisants**. Travailler avec un ordinateur portable au coin de la table de la cuisine n'est tout simplement pas souhaitable. De nombreuses plaintes médicales en découlent (troubles oculaires, douleurs dorsales, ...). Il est donc nécessaire de disposer de moniteurs supplémentaires et de mobilier de bureau ergonomique (table, chaise, ...), également pour les télétravailleurs. Il n'est pas possible pour le personnel de supporter lui-même ces frais et ce d'autant plus que le SPF Finances tire un grand profit des télétravailleurs. Ce "profit" ne peut être réalisé sur le dos des télétravailleurs. Le management du SPF Finances en a pris conscience et a ouvert une réflexion.

Il y a aussi la question de la **compensation appropriée pour le télétravail**. Dans l'Arrêté royal du 13 juillet 2017 relatif aux allocations et indemnités, le remboursement des *frais* de connexion et de communication est limité à 20 euros par mois, non indexés. Ce qui ne couvre en aucun cas tous les coûts (il suffit de penser à l'électricité et au chauffage). Le montant de cette allocation doit donc être revu.

Si la CGSP est favorable à une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle et à une réduction des déplacements, cette nouvelle organisation du travail doit être organisée et encadrée. Elle ne peut se faire que dans le respect des agents et de leurs conditions de travail.

La CGSP demande donc que l'arrêté royal sur les indemnités et les remboursements soit réexaminé. Pour la CGSP, cette discussion devrait conduire à une rémunération plus équilibrée et plus juste du télétravail.

La CGSP, qui n'est pas opposée aux innovations, plaide notamment pour une réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire ce qui serait une solution plus égalitaire pour toutes et tous.

Si les employeurs en général et le management du SPF Finances en particulier tentent d'utiliser la crise du coronavirus pour développer le télétravail, celui-ci doit absolument être encadré. Si cela n'est pas ou pas suffisamment pris en compte, la "révolution *sur* le lieu de travail" pourrait se transformer en « révolte *par* le lieu de travail ».

Toutes et tous aux rassemblements du front commun syndical le 28 septembre 2020 !

Plus de 600 jours sans « vrai » gouvernement alors que le pays traverse une crise sanitaire, économique, sociale, écologique sans précédent... Un surréalisme dont on se passerait bien. Les multiples tentatives de coalition gouvernementale n'ont pas abouti. Ces échecs à répétition renforcent un sentiment de rejet des politiciens/politiciennes au sein de la population. Les gens ne comprennent plus la situation et se désintéressent de la politique. Une crise démocratique s'ajoute donc aux autres crises. **Nous avons un besoin urgent d'un gouvernement fédéral. Un gouvernement élu. Pas un gouvernement d'expert·e·s ou d'éminences grises.** Si l'impasse se confirme, le retour aux urnes s'imposera. Avec le risque d'une montée de l'extrême droite et de l'abstentionnisme.

Nous voulons un retour à l'équilibre entre les revenus du capital et ceux du travail ; notre seul baromètre sera le programme mis en œuvre. Mais **jusqu'ici, aucune des formules tentées n'ont pu rassurer les travailleuses et les travailleurs sur leur avenir, leurs revenus, leurs droits, leurs services publics, leur sécurité sociale.**

Ces dernières semaines, les quelques avancées sociales qui ont été évoquées et dont la FGTB a eu connaissance étaient floues et incertaines. Les garanties sur leur financement sont nettement insuffisantes. En plus, nous ne sommes pas d'accord d'échanger ces quelques mesures sociales temporaires contre une 7e réforme de l'État définitive, en ce compris des transferts de certains pans de notre sécurité sociale ou d'instruments de solidarité.

La FGTB veut des réformes socio-économiques qui transforment la vie des femmes et des hommes qui sont essentiels au fonctionnement de la société et qui produisent les richesses. C'est le moment d'être cohérents avec les discours entendus pendant le confinement et de regagner la confiance de la population.

QUE VEUT LA FGTB ?

- Réforme de la loi de 1996 sur la compétitivité pour permettre une négociation libre des salaires,
- l'application de l'index et l'évolution des barèmes.

- Salaire minimum légal à 14 €/h – 2.300 €/mois et suppression de l'écart salarial entre hommes et femmes.
- Pension minimum légale à 1.500 € net/mois.
- Relèvement de toutes les allocations sociales au-dessus du seuil de pauvreté.
- Refinancement des services publics et des soins de santé.
- Réforme fiscale mettant davantage à contribution les revenus du capital et les grandes fortunes.
- Respect de la concertation sociale sans ingérence politique.
- Réduction collective du temps de travail.

Le lundi 28 septembre 2020, des rassemblements (dans le respect des règles sanitaires) en faveur de ces revendications auront lieu dans toutes les provinces belges en front commun : les travailleurs ne doivent pas être oubliés !

On compte sur votre présence ! Une autre politique est possible !

Nous vous tiendrons informés !

Toujours Protégé !

Ensemble, on est plus forts !

