

FEVRIER 2022

La concertation sociale (qui est toujours virtuelle) a commencé au SPF Finances par la présentation du nouveau plan de personnel (qui, une nouvelle fois, est insuffisant) et la téléphonie. Alors que la CGSP espérait enfin voir la concrétisation d'un Service social, l'Autorité a fait part de son refus, souhaitant se limiter à revoir le budget alloué aux actions sociales en faveur des travailleurs comme un cadeau lors de la mise à la retraite.

Si au niveau du Comité B un texte sur le télétravail est sur la table des négociations, la CGSP déplore au Comité A l'absence de concrétisation au niveau des pensions et, plus particulièrement, du dossier "Services actifs".

PLAN DE PERSONNEL

Comme chaque année, nous avons reçu une présentation du plan du personnel 2021... le 11 janvier 2022. Pour des raisons techniques, ce n'est qu'après l'approbation de l'Inspecteur des Finances que nous recevons traditionnellement ce plan de personnel toujours en retard.

Les besoins des différentes administrations ont été évalués et ensuite une marge budgétaire a été déterminée pour les recrutements et les promotions

supplémentaires sur base du montant de l'enveloppe budgétaire. Pour 2021, cette marge ne correspond qu'à peine au quart des besoins estimés par les managers des différentes administrations pour mener à bien les tâches qui leur sont confiées.

Pour le plan du personnel 2021, cette marge est de 15.970.972 €. Ce chiffre est à comparer aux 36.294.192 € de l'année précédente.

Les actions suivantes sont prévues de juillet 2021 à juin 2022 :

- 1704 recrutements statutaires ;
- 318 recrutements "Rosetta" ;
- 10 recrutements mandataires ;
- 881 promotions et transferts.

A la maigreur du budget et des moyens, s'ajoutent les difficultés de recrutement. Certains profils sont difficiles à trouver (ICT, comptables, etc.). Sur l'axe Bruxelles-Anvers, il est particulièrement difficile de recruter.

Selon P&O, les chiffres relatifs à la rotation du personnel sont très bons (2 % des cas de départ du SPF Finances ne résulte pas d'un départ à la pension ou d'un décès) et les membres du personnel engagés dans le cadre d'un contrat « Rosetta » réussissent les épreuves de recrutement organisées par le Selor et restent au SPF Finances.

Comme l'année dernière, une demande de personnel supplémentaire a été adressée au Ministre et au Gouvernement mais elle n'a pas été acceptée.

Dans l'éventualité d'une bonne nouvelle, le personnel « supplémentaire » serait affecté en priorité à l'AG Douanes et Accises et à l'AG Fiscalité.

Seule consolation, des plans supplémentaires ont toutefois été élaborés pour mettre en œuvre les orientations budgétaires de 2021 : 35 recrutements dans l'AG Fiscalité pour les prix de transfert et 41 recrutements à l'Inspection spéciale des impôts.

La CGSP a, comme chaque année, demandé des données supplémentaires et rendra sa position motivée.

HORAIRE VARIABLE

Depuis le 21 janvier 2022, une nouvelle note sur 'Finflex' – l'interprétation du concept d' 'horaire variable' – est disponible sur l'intranet du SPF Finances. Cette nouvelle version a été introduite pour répondre aux plaintes des syndicats, soutenus par le personnel, concernant les interprétations dans l'application de la note précédente. Entre autres choses, la référence à une semaine de travail de 40 heures – pour ceux qui ont opté pour le système 2 (sans enregistrement du temps)

– a provoqué pas mal de discussions avec certains chefs. Dans la nouvelle version de la note, cela a été corrigé.

FINFLEX CHEZ FEDOREST

Les employés de Fedorest qui effectuent des tâches, partiellement ou non, permettant une interprétation flexible du temps de travail, peuvent opter pour l'un des deux systèmes prévus par le règlement 'Finflex' sur le temps de travail variable. Ces collègues devaient faire leur choix au plus tard le 14/01/2022. Tous les collègues concernés ont choisi le système 2 (sans enregistrement du temps). Cela concerne 63 membres du personnel qui, en optant pour le système 2 (au prorata), peuvent bénéficier de la possibilité de prendre 12 jours de compensation à partir du 1/01/2022. Exceptionnellement, ils peuvent ajouter 4 jours supplémentaires (au prorata), car ils n'ont pas pu les obtenir pendant la période de septembre à décembre 2021, lorsque 'Finflex' a été lancé. Le 01/02/2022, P&O a informé les collègues concernés du nombre de jours de compensation au prorata auxquels ils ont droit.

JOURNEE BONUS

En 2022, il y aura aussi un jour bonus pour les travailleurs en shift, les travailleurs de Fedorest et le personnel de nettoyage avec un horaire fixe. Ce jour bonus peut être pris au cours de l'année 2022, mais n'est pas transférable à l'année suivante.

LA POINTEUSE DE RETOUR AU NoGa !

Les raisons budgétaires sont souvent à l'origine de changements au SPF Finances. Le système Primetime a été déconnecté (mainframe surchargé et, comme il est fort onéreux et utilisé par peu de membres du personnel, il ne sera pas renouvelé). La CGSP veillera à ce que le personnel puisse toujours s'enregistrer.

TELEPHONIE

L'Autorité ne conteste pas que la téléphonie pose toujours des problèmes au SPF Finances. Les réunions d'évaluation permettent d'améliorer certaines choses et la CGSP continue de relayer ses revendications tant sur les modalités d'organisation, que sur la durée des permanences. Elle a rappelé que le personnel doit être pris en compte et que l'évaluation ne peut être réduite au nombre d'appels pris. Elle a par ailleurs insisté pour qu'un système de déclaration simplifiée d'acte de violence soit intégré dans le programme.

Nous avons ensuite abordé l'impact au niveau de l'AGFisc qui vient de rentrer dans le système et de l'AGDA qui va y être intégré.

AG Fisc et autres services déjà dans le système

L'Autorité poursuit le déploiement de la nouvelle téléphonie. En décembre, c'était le tour de l'AG Fiscalité (Particuliers, PME et GE [grandes entreprises]). Selon l'Autorité, alors que seule la moitié des appels étaient pris avant la nouvelle téléphonie, ce pourcentage serait désormais de 98 %. Les chiffres n'indiquent toutefois pas si les citoyens ont été effectivement aidés, ni comment le personnel a vécu les choses.

Les plaintes que nous avons reçues concernant le système téléphonique portaient principalement sur les points suivants :

- Problèmes techniques ;
- Permanence pendant l'heure de midi ;
- Organisation des tours de rôle ;
- Refus de congé ;
- Redirection fréquente du citoyen (et parfois agression verbale de la part du citoyen);
- Réception d'appels pour d'autres sujets que ceux pour lesquels les collègues sont compétents.

L'Autorité a tenté de formuler une réponse à nos remarques.

L'Autorité admet qu'il y a eu de nombreux problèmes techniques avec InfoFin, surtout en décembre. Pour elle, ces problèmes sont désormais largement résolus. Un mailing a été fait avec des conseils pour résoudre ces problèmes.

L'Autorité demande de créer un ticket ICT à chaque fois qu'un problème survient, afin que cela puisse être suivi.

InfoFin doit être complété après une conversation et cela prend du temps (aftercallwork). C'est une source importante de stress, en partie due à un compte à rebours. Il a été précisé que ce temps peut être étendu. On peut également indiquer soi-même quand on est prêt pour l'appel suivant. On peut aussi mettre que l'on est encore occupé avec l'administration.

L'Autorité minimise le problème de la permanence pendant l'heure de midi. En fonction de l'équipe, cela ne devrait se produire qu'une fois tous les 27 jours ouvrables. Il s'agit bien sûr d'une moyenne. La CGSP a rappelé qu'il convient de veiller à ce qu'il y ait une rotation équitable et que les plages doivent être revues (peu d'appels reçus sur le temps de midi, en début de matinée et en fin de journée, de même que le 24 décembre !).

Si vous êtes confrontés à un refus de demande de congé justifié par la téléphonie, prévenez vos délégués CGSP.

Le sous-menu est souvent mal interprété par les utilisateurs, ce qui engendre que les appels sont dirigés vers le mauvais service. En conséquence, le personnel ne peut fournir une réponse correcte et est souvent victime d'agressions. L'onglet de déclaration d'acte de violence sur l'intranet n'est pas adapté pour le signalement d'une agression verbale. L'Autorité va examiner la demande de la CGSP de mise en place d'un système rapide et facile d'accès pour le personnel (qui est déjà victime).

Le sous-menu va être ajusté pour réduire le nombre d'appels incorrects.

Le superviseur de LUCS surveille l'accessibilité. L'Autorité tente d'anticiper les pics et d'adapter le nombre de collaborateurs des groupes de réponse au volume du trafic téléphonique, qui varie selon la journée ou l'heure et l'envoi ou pas de courriers en masse. Désormais, le superviseur sera informé de ces envois spéciaux afin de pouvoir anticiper le nombre d'agents. De plus, avant ces actions, le personnel recevra une formation fiscale sur l'action en question.

Douanes et Accises

L'AGDA intégrera le nouveau système de téléphonie à la fin du mois d'avril. En appelant le numéro général du SPF Finances, les citoyens auront également la possibilité, dans le menu de sélection, de choisir une question relative aux douanes.

Dans la téléphonie de première ligne (mini-centre de contact), 10 collègues tenteront de répondre aux questions à l'aide d'un certain nombre de FAQ. Ce sont des collègues supplémentaires mais ils n'ont pas encore été tous recrutés. La CGSP espère que ces nouveaux collègues pourront être formés à temps et qu'ils pourront obtenir un poste statutaire.

Les questions auxquelles la téléphonie de première ligne ne peut répondre seront soit renvoyées à la téléphonie de deuxième ligne, soit transmises au service qui sera chargé de prendre contact avec le citoyen.

Quatre groupes de réponse seront établis en téléphonie de deuxième ligne : colis, vignette 705, douanes, accises. Comme pour les autres administrations générales, un suivi sera effectué. Sur la base des résultats du suivi, le système sera adapté. D'autres groupes de réponse seront probablement mis en place ultérieurement.

La CGSP a insisté sur la formation préalable du personnel et sur une communication claire et précise.

La CGSP a demandé la poursuite de l'évaluation régulière de la téléphonie. La CGSP espère également que l'Autorité a tiré les leçons des problèmes survenus lors de l'introduction de la téléphonie dans les autres administrations générales, afin que ces problèmes puissent être évités à

l'AGDA. La CGSP remercie les camarades qui l'ont informée des difficultés rencontrées.

COMITE DE CONSULTATION SOCIALE ET SERVICE BIEN-ÊTRE

Par le passé, un Service social autonome existait pour le personnel du SPF Finances. Ce Service social disposait également d'un crédit budgétaire distinct. L'utilisation de ces fonds faisait partie d'une procédure de consultation dans laquelle les syndicats, au nom du personnel du SPF Finances, pouvaient donner leur avis sur l'utilisation optimale du budget. Le Comité consultatif social a été créé dans ce but.

Cependant, il y a quelques années, la direction du Service d'encadrement P&O de l'époque a décidé de dissoudre le Service social autonome et ses ressources budgétaires, sous la forme d'un Service bien-être au sein du Service d'encadrement P&O. La CGSP était et est très mécontente de cette décision. C'est en partie pour cette raison qu'on nous a promis, avant le début de la pandémie de coronavirus, que les syndicats seraient à nouveau plus étroitement impliqués dans les activités de ce Service bien-être. Un véritable "brainstorming" a même été organisé à cet effet. Cependant, l'apparition de la pandémie de coronavirus a jeté un pavé dans la mare. Par conséquent, ce n'est que le 27 janvier 2022 que nous avons pu avoir notre

première discussion depuis longtemps dans le cadre du Comité consultatif social. Lors de cette réunion, l'Autorité a immédiatement annoncé que le cadre juridique du Comité consultatif social "doit être révisé". Ce cadre juridique est constitué de l'arrêté royal du 10/02/1955 et de l'arrêté ministériel du 11/02/1955. La révision doit avoir lieu dans le cadre du Comité Supérieur de Concertation du SPF Finances (et donc pas au sein du Comité consultatif social). La raison pour laquelle, selon l'Autorité, ces règlements doivent être révisés, a tout à voir avec les ressources disponibles et la façon dont elles sont utilisées. Le Directeur de P&O (qui a quitté le SPF Finances le 1er février 2022) explique que le budget officiellement disponible, destiné à l'"action sociale", s'élève à 650 millions d'euros. Cependant, la dépense potentielle n'est PAS liée à ce crédit budgétaire spécifique ! Au lieu de cela, ils sont liés aux fonds disponibles pour l'ensemble du SPF Finances (à raison de plus de 900 millions d'euros). Selon le Directeur de P&O, cela permet une "plus grande flexibilité". Les ressources affectées à l'"action sociale" sont en fait simplement ajoutées aux crédits prévus pour le SPF Finances lui-même. En même temps, l'obligation légale de participation des syndicats est au moins potentiellement contournée par cela. Le fait qu'il ne s'agit pas seulement d'une question formelle est également démontré par l'énumération des activités

déjà réalisées par le Service social et par les plans pour les activités futures. Certaines de ces activités ont en effet un caractère social évident. Pensons à la fourniture de fleurs de deuil pour les collègues décédés, aux vaccinations contre la grippe, à la facilitation des mutations temporaires pour des raisons de santé, aux attentions pour les retraités et aux activités de pension. Cependant, il existe aussi toute une série d'autres activités pour lesquelles on peut et on doit se demander s'il s'agit d'aide sociale. Par exemple, l'intervention du Service social pour aider à fournir aux collègues des équipements ergonomiques est-elle un acte d'assistance sociale ? Ou s'agit-il, en fait, d'une simple obligation de l'Autorité de garantir le bien-être de son personnel ? L'attribution d'insignes d'honneur relève-t-elle de l'aide sociale ? Le Service social doit-il apporter son aide lors des interventions formelles du Service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT) ou est-ce une tâche qui incombe à ce service lui-même ? L'élaboration et l'assistance à la "trajectoire de résilience" (un projet de coaching pour des chefs, y compris des webinaires) sont-elles une tâche sociale ou une question de gestion ? Le Service social doit-il être responsable de l'élaboration du contrat sur l'assistance psychologique téléphonique ? Le teambuilding doit-il être financé par le budget "action sociale" ? L'intervention dans l'évaluation de la santé par Empeva est-elle une tâche pour le Service social ?

Le Service social devrait-il financer les "midi de santé" ? N'est-ce pas la Direction plutôt que le Service social qui devrait être responsable de l'aide aux processus de réintégration ? Que penser de la longue liste suivante d'activités possibles : la 'MoveWeek', la lutte contre la sédentarité (contrecarrer la position assise trop longue), Sport@Home et Sport@TheJob, la formation pour prévenir le stress et le burn-out, un roadshow sur la résilience mentale, le projet 'telechef' (coaching des chefs pour gérer le télétravail), le développement d'un outil sur la déconnexion, avec un auto-test (coût : 25.000 € !). Toutes ces tâches relèvent-elles du Service bien-être ? Ou sont-elles des tâches de et pour le management ? Le dernier mot à ce sujet n'a clairement pas encore été dit. A suivre, donc !

FEDOREST

L'avenir de Fedorest

L'Autorité ne semble toujours pas adopter une position proactive (et encore moins offensive) envers la Fonction publique fédérale afin d'assurer l'avenir de Fedorest. Ainsi, il n'y a toujours pas de propositions concrètes et chiffrées disponibles. L'Autorité se défend en faisant référence aux incertitudes liées à la pandémie de CoViD. Ils font également référence au fait que les services de la direction de Fedorest sont en sous-

effectif. D'une part, ce manque d'effectifs est dû au fait que de nombreux candidats abandonnent pendant la procédure de recrutement elle-même (ce qui a évidemment beaucoup à voir avec les perspectives d'avenir peu claires de Fedorest). D'autre part, Fedorest se bat aussi (lorsqu'il s'agit d'attirer des comptables) avec le fait qu'elle ne peut pas rivaliser avec le secteur privé où la rémunération est (beaucoup) meilleure. De nombreuses personnes potentiellement intéressées ne sont donc, à la fin, pas intéressées. Du côté positif, un (petit) nombre d'employés contractuels Rosetta ont pu être statutarisés après un certain temps.

Élargissement des choix de menus de Fedorest

La gamme de choix de menus sera étendue à partir du 31/01/2022 (par commande).

Distributeurs de repas Fedorest

Dans certains endroits, il n'y a qu'un seul appareil à micro-ondes disponible en plus des distributeurs de repas (ce qui semble causer des problèmes). Si nécessaire, des appareils à micro-ondes supplémentaires seront demandés.

En général, le bilan des distributeurs automatiques semble être positif. Comme les distributeurs automatiques n'ont été installés que récemment, il est conseillé de communiquer avec le personnel du SPF Finances à leur sujet. Cela sera fait.

MESURES CORONAVIRUS

Les modalités d'organisation du travail ont été rappelées le 10 janvier 2021 sur l'intranet : télétravail obligatoire pour les fonctions qui le permettent, réceptions et teambuildings interdits en présentiel (autorisés en virtuel), dispense de service pour la vaccination prolongée jusqu'au 30 avril 2022, dispense de service pour le volontaires dans les centres de vaccination prolongée jusqu'au 30 avril 2022 et dispense de service aux membres du personnel qui se voient conseillé d'effectuer un test de dépistage du virus Covid-19, après déclaration de leurs symptômes via le Self Assessment Testing Tool) :

<https://gcloudbelgium.sharepoint.com/sites/minfin-intranet/FR/actualites/Pages/Coronavirus--organisation-du-travail-%C3%A0-partir-du-10-janvier-2022.aspx>.

Pour l'intervention dans les frais de déplacement domicile- lieu de travail, les dispenses de services et l'indemnité complémentaire de télétravail voici quelques précisions.

1) Trajet domicile-lieu de travail et missions de service – intervention du SPF Finances

Trajet domicile - lieu de travail

Depuis le 1er décembre 2021 et jusqu'à nouvel ordre, le personnel du SPF Finances

peut bénéficier d'une intervention financière pour l'utilisation de son véhicule privé pour le trajet domicile-lieu de travail (qu'il dispose ou non d'un abonnement de transports en commun). Cette indemnité, basée sur le prix d'un abonnement de train en 2^{ème} classe, peut être demandée via le formulaire de demande pour une « *indemnité compensatoire pour les frais de déplacements du trajet du domicile au lieu de travail en cas d'utilisation d'un véhicule privé lors d'un appel urgent ou des circonstances particulières* », la situation sanitaire actuelle étant considérée comme « *circonstances particulières* »

Mission de service

Depuis le 1er décembre 2021 et jusqu'à nouvel ordre, le personnel du SPF Finances peut demander une indemnité kilométrique à partir de son domicile si, dans le cadre de sa fonction de contrôle dans un service opérationnel du SPF Finances, il doit effectuer une mission de contrôle externe avec son véhicule privé pendant une période de télétravail. Le service doit disposer d'un contingent kilométrique.

Voici le lien vers la communication et le formulaire

<https://gcloudbelgium.sharepoint.com/sites/minfin-intranet/FR/actualites/Pages/Coronavirus--trajet-domicile-travail-et-d%C3%A9placements-de-service.aspx>

2) Dispenses de service – Circulaires Fonction publique fédérale

- **Dispense de service pour test de dépistage**

La circulaire 699 du 20 décembre 2021 organise une dispense de service pour les membres du personnel de la Fonction publique administrative fédérale (et donc du SPF Finances) qui, au moyen du Self Assessment Testing Tool (SAT), déclarent présenter certains symptômes bénins et qui, sur la base de cette déclaration et de l'analyse réalisée par le SAT, se voient conseiller d'effectuer un test de dépistage du virus Covid-19. Cette mesure est prévue jusqu'au 28 février 2022.

- **Dispense de service pour vaccination et volontariat au centre de vaccination (prolongation)**

Les directives en matière de dispense de service pour la vaccination et le volontariat dans les centres de vaccination, prévues par les circulaires n° 693 et 693 bis, ont été prolongées jusqu'au 30 avril 2022 par la circulaire n° 699 du 15 décembre 2021.

- **Dispense de service – fermeture (temporaire) des écoles, crèches et centres d'accueil (toujours d'application)**

La circulaire n°686 relative aux directives dans le cadre des mesures particulières Covid-19 pour les membres du personnel de la fonction publique administrative fédérale en matière d'organisation du travail et d'accueil des enfants en cas de fermeture (temporaire) des écoles, des crèches et des centres d'accueil pour enfants handicapés reste d'application (elle n'a pas été abrogée).

3) Indemnité télétravail et indemnité complémentaire « de bureau »

Depuis plusieurs mois déjà, la CGSP réclame que soit mis sur la table des négociations le projet d'AR relatifs aux indemnités de télétravail (« indemnité de bureau » et indemnité de télétravail). Ce dossier, reporté plusieurs fois, devait être négocié lors du Comité B du 5 janvier 2022. Lors de cette réunion, la CGSP a fait part de son étonnement quant à l'absence, à l'ordre du jour, de ce projet. Pour rappel, l'indemnité complémentaire de 20€, présentée comme mesure de soutien par l'arrêté royal du 9 mai 2021 n'est plus prévue depuis le 1^{er} octobre 2021, alors que le télétravail est pourtant toujours recommandé et de mise !

Le 14 janvier 2022, le Conseil des Ministres a approuvé un projet d'arrêté royal concernant quelques adaptations en matière de télétravail et travail en bureau

satellite dans la fonction publique fédérale administrative.

Le Gouvernement a refusé, pour des raisons budgétaires, de prévoir une indemnité complémentaire de bureau pour la période allant du 1^{er} octobre 2021 au 31 décembre 2021. Difficilement acceptable pour la CGSP et ce d'autant plus que le management du SPF Finances y était favorable.

Le projet prévoit toutefois une indemnité (de façon structurelle), ce qui est positif, à partir du 1^{er} janvier 2022. Il est prévu qu'elle couvre dorénavant des coûts de connexions et communications mais également une intervention dans les frais de bureau. Elle comprendra un montant de base forfaitaire de 20 € par mois (comme intervention dans des coûts de connexions et communications) et un montant de base forfaitaire de 30 € par mois comme intervention dans les frais de bureau. Le montant de base forfaitaire comme intervention dans les frais de bureau est octroyé pour chaque mois au cours duquel au moins quatre jours de télétravail ont été effectués.

La CGSP a revendiqué une indexation de ces montants, mais la demande a été refusée.

4) Indemnité télétravail des agents du SPF Finances mis à disposition du Procureur du Roi ou de l'Auditeur du Travail, enfin payées après presque 2 ans !

Depuis presque deux ans, les agents du SPF Finances mis à disposition du Procureur du Roi ou de l'Auditeur du Travail se plaignent de ne pas percevoir d'indemnité de télétravail. Le souci provient du fait que le SPF Finances conditionnait ce paiement à un accord de préalable de remboursement du SPF Justice, qui vient seulement de le donner.

La CGSP, qui est intervenue à nombreuses reprises sur cette demande, vient d'être informée que le Ministre de la Justice s'est engagé à procéder au remboursement de ces indemnités. Elles vont dès lors être payées par le SPF Finances.

5) Masques FFP 2

Le SPF Finances recevra un stock de masques FFP2 qui seront distribués selon les disponibilités par priorité comme suit : Première ligne AGDA, Centres de scanning et Fedopress, Recherches AGDA, Recherches AGFisc, Logistique, contrôleurs fiscaux.

Une communication sera publiée sur l'intranet.

EVALUATION

- Cycle 2022 : Nouvelle réglementation

L'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale a été publié ce 28 janvier 2022 et sort ses effets au 1^{er} janvier 2022. Cela signifie que dorénavant un seul entretien d'évaluation par cycle sera obligatoire (appelé entretien d'évaluation) au cours duquel seront abordés le bilan des objectifs fixés (atteints ou pas) et la planification des objectifs du cycle suivant. L'évalué et l'évaluateur auront toujours la possibilité de solliciter des entretiens de fonctionnement. L'idée est de développer une culture de « feedback » permanent. Une seule mention sera susceptible d'être attribuée (la mention « insuffisant »), ce qui signifie que si tout se passe bien pour vous, vous intégrez le cycle suivant sans obtenir de mention. Des mesures transitoires sont prévues.

- Mention - Cycle 2021

La CGSP attire votre attention sur le fait que comme le projet ne prévoit plus qu'une seule mention (« insuffisant ») et qu'elle continue à entraîner certaines conséquences dont le licenciement, si votre cycle 2021 devait se clôturer par une mention « insuffisant », il est important d'introduire un recours contre le rapport et la mention dans les 20 jours ouvrables qui suivent la notification du rapport.

DECONNEXION

Le SPF Finances dispose déjà d'une note sur la déconnexion pour laquelle la CGSP a remis un avis négatif, estimant qu'elle n'allait pas assez loin et n'organisait pas un véritable droit à la déconnexion comme la CGSP le revendique.

Au niveau de la Fonction publique fédérale (Comité B), le Statut des agents de l'Etat vient d'être adapté en vue d'instaurer un « **droit à la déconnexion** », à partir du 1^{er} février 2022 pour l'ensemble des membres du personnel (tant statutaires, stagiaires, mandataires que contractuels).

L'article 7 bis précise que *le membre du personnel « ne peut être contacté en dehors du temps de travail normal que pour des raisons exceptionnelles et imprévues nécessitant une action qui ne peut attendre la prochaine période de travail ou si le membre du personnel est désigné à un service de garde.*

Par « *temps de travail normal* », on entend *toutes les périodes pendant lesquelles le membre du personnel est à la disposition de son employeur. Il ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas de messages liés au travail en dehors de son temps de travail normal.* ».

La Fonction publique fédérale a, par ailleurs, publié le 20 décembre 2021 la circulaire n° 702 « Explication sur le droit à la déconnexion et une feuille de route

pour la concertation relative à la déconnexion pour le personnel des services de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique ».

Cette instruction a largement été évoquée dans les médias qui ont rappelé les dégâts occasionnés par la « sur-connexion ».

La CGSP a remis un avis favorable en précisant qu'elle sera attentive à la manière dont les différents organismes mettront en œuvre le droit à la déconnexion et, notamment, sur ce qui sera retenu comme « *circonstances exceptionnelles et imprévues* ».

Des limites ont été mises en place. Il est important de veiller à leur respect.

Valorisation des barèmes et des montants des allocations de fin d'année et pécule de vacances - revendications de la CGSP

Ces revendications figurent dans le cahier revendicatif déposé par la CGSP le 15 mars 2021.

Compte tenu de l'absence d'avancée, (faute de budget), la CGSP a écrit à la Ministre de la Fonction publique le 22 décembre 2021 pour lui rappeler ses revendications en faisant une proposition de phasage qui s'étend de 2022 à 2024.

La CGSP espère que la Ministre portera cette demande lors du conclave budgétaire de mars 2022. A suivre...

BIEN-ÊTRE - ANALYSE DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX - un outil qui permet d'objectiver les choses

Outre l'analyse de risques « classique », une analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail peut être réalisée et demandée au niveau d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté.

Alors que les organisations syndicales dénoncent depuis plusieurs années les conditions de travail difficiles liées à la réduction du personnel, une analyse de risques psychosociaux vient entre autres de l'objectiver.

Dans les bonnes nouvelles, même si l'analyse de risques ne concernait qu'un service, l'Autorité a décidé d'élaborer un plan d'action au niveau de toute l'entité concernée (formation, diminution charge de travail, meilleure communication, téléphonie, agressions, ...).

Si la CGSP se réjouit de cette prise de conscience, elle espère que les mesures concrètes ne se feront pas attendre.

L'Autorité a reconnu l'insuffisance des moyens alloués au SPF Finances.

Lors de cette réunion, il a été précisé que les « KPI » ne sont que des indicateurs et doivent être pris comme tels. S'ils sont en rouge, ils montrent que des mesures doivent être prises.

Ce dossier montre l'importance de participer aux enquêtes qui sont réalisées par le SIPPT du SPF Finances. En effet, ce n'est que sur base des réponses données par les personnes consultées que les conseillers en prévention sont à même de pouvoir établir un rapport et des conclusions qui peuvent induire l'obligation pour l'employeur, et donc le SPF Finances, d'élaborer un plan d'actions (mesures de prévention collectives et individuelles appropriées).

Affiliation

N'hésitez pas à nous rejoindre en vous affiliant.

D'autres questions ?

**Contactez l'équipe Finances de la
CGSP AMiO Finances**
finances.AMiO@cgspacod.be



Traitement de vos données personnelles

Déclaration de confidentialité consultable sur
<https://www.cgsp.be/politique-de-confidentialite/>

Adresse où écrire si vous ne consentez plus

à l'utilisation de vos données :

CGSP - A l'attention du Président –

Place Fontainas 9-11 - 1000 Bruxelles

Ou info@cgsp.be

CONTACTS

Courriel : finances.AMIO@cgsp.be

Sites : WALLONIE <https://cgsp-irw-finances.be> - BRUXELLES <https://amio-bru.be/menu9>

RESPONSABLES RÉGIONAUX

IRB

Olivier VAN GOMPEN - GSM 0477/35 79 69 – E-mail : van_gompen@hotmail.com

IRW

* CENTRE

Patrick BACKES - GSM : 0471/25 12 22 – E-mail : patrick.backes@minfin.fed.be

* CHARLEROI

Claire EVERAERT - GSM : 0497/15 35 49 – E-mail : claire.everaert@minfin.fed.be

* HAINAUT OCCIDENTAL

Pierre WATTIER - GSM : 0493/71 88 77 - E-mail : pierre.wattier@minfin.fed.be

* HUY

Patrick MASSIAS - GSM : 0494/24 99 56 - E-mail : patrick.massias@minfin.fed.be

* LIEGE

Agnès PIEYNS - GSM : 0496/03 31 35 - E-mail : agnes.pieyns@cgspacod.be

* LUXEMBOURG

Laurence MAZZOCCO - GSM : 0495/28 93 69 - E-mail : laurence.mazzocco@minfin.fed.be

* MONS

Olivier HORMAN - GSM : 0474/99 43 27 - E-mail : olivier.horman@minfin.fed.be

* NAMUR

Christian DEFAUX - GSM : 0471/26 43 06 - E-mail : christian.defaux@minfin.fed.be

* VERVIERS

Martine FOULON - GSM : 0498/31 42 40 - E-mail : martine.foulon@minfin.fed.be

* WELKENRAEDT

Frédéric GUIOT - GSM : 0475/37 87 55 - E-mail : frederic.guiot@minfin.fed.be

N'oubliez pas, pour vos envois de courriels, la mention « SYND » en objet.