

EDITO

DU BEURRE DANS LES EPINARDS !

Depuis la formation du gouvernement dit "Vivaldi", les syndicats sont en pourparlers avec la ministre Petra De Sutter, chargée entre autres des questions de Fonction publique fédérale. Ces pourparlers portent, entre autres, sur les revendications pécuniaires des syndicats. La CGSP met en avant deux choses : (a) une révision générale de l'échelle des barèmes, qui, pour la première fois depuis plus de 20 ans, permettrait d'augmenter les salaires des fonctionnaires fédéraux, en particulier (mais pas exclusivement) pour les niveaux inférieurs, et (b) une augmentation substantielle de la prime de fin d'année, qui deviendrait alors un véritable treizième mois.

Toutefois, ces discussions se heurtent sans cesse à des "contraintes budgétaires". Au début de cette année, la ministre a promis, lors des discussions budgétaires, de "se battre pour son personnel". Ce combat - dont nous ignorons les détails - s'est soldé par une nouvelle défaite. La ministre a supposé qu'elle serait en mesure d'obtenir l'engagement d'un budget de 305 millions d'euros. Cela n'a pas fonctionné. En conséquence, les fonctionnaires fédéraux peuvent à nouveau ne pas s'attendre à une amélioration substantielle de leur situation pécuniaire.

Il ne s'agit pas d'un détail. Cela fait plus de 20 ans que les traitements et salaires des fonctionnaires fédéraux et de leurs pensionnés ont été adaptés à l'augmentation de la prospérité. Certains collègues travaillant aux niveaux D et C n'atteignent même pas le salaire minimum proposé par la FGTB (14 euros bruts par heure ou 2 300 euros bruts par mois).

De plus, une énorme crise du pouvoir d'achat a lieu aujourd'hui. Les problèmes ont commencé au lendemain de la pandémie CoViD avec la stagnation des lignes d'approvisionnement dans de nombreux secteurs. La guerre en Ukraine et dans les environs fait également monter en flèche les prix de l'énergie. En conséquence, les factures s'accumulent au-dessus de la tête de tous les travailleurs, y compris les agents fédéraux et les retraités !

Il est vrai que l'indice-santé veille à ce que notre pouvoir d'achat ne fonde pas complètement. Mais en même temps, il est également vrai que cet indice-santé n'inclut pas toutes les augmentations de prix, de sorte que le pouvoir d'achat des fonctionnaires fédéraux et des pensionnés n'est pas non plus complètement maintenu.

Il est également vrai que la rémunération des télétravailleurs a été légèrement améliorée dès le début de cette année, avec l'ajout d'une indemnité de bureau de 30 euros par mois. Cependant, avec

l'allocation de télétravail déjà existante de 20 euros par mois, ces deux allocations ensemble ne compensent en rien la hausse explosive des prix de l'énergie.

Il est donc grand temps que le gouvernement réalise qu'il doit mettre du beurre dans les épinards !

C'est pourquoi la CGSP, avec d'autres syndicats, va accentuer la pression en déposant un préavis de grève à durée indéterminée pour l'ensemble de la Fonction publique fédérale. Le 30 mai 2022, les fonctionnaires fédéraux se joindront également à la grève générale de 24 heures de tous les services publics en Belgique.

Nous vous demandons de suivre fidèlement les mots d'ordre de la CGSP !

TELEPHONIE – ETAT DES LIEUX DES MESURES OBTENUES

Après que la CGSP ait souligné, lors de réunions précédentes, les nombreuses difficultés que le personnel continue de rencontrer en matière de téléphonie, et après que nous ayons exigé des mesures concrètes et rapides avant les vacances de Printemps, l'autorité a convoqué une nouvelle réunion avec une présentation du plan d'action demandé pour améliorer la gestion de la téléphonie.

Pour toutes les administrations : les horaires de la permanence téléphonique seront modifiés à très court terme, il

s'agira de 9 heures à 17 heures. Tous les collègues qui travaillent dans la téléphonie recevront un e-mail concernant les nouveaux horaires. Dans ce courrier, l'importance des pauses et la façon de les combiner avec LUCS seront également soulignées. LUCS sera adapté.

Pour informer le public du changement d'horaires, les heures d'ouverture seront mentionnées dans le sous-menu. Le site internet, les informations sur les moteurs de recherche et les médias sociaux, les lettres et les FAQ seront également adaptés. Le menu IVR sera publié sur le site internet afin de familiariser le public avec le sous-menu.

AG Perception et Recouvrement

Le menu IVR a déjà été modifié. Selon l'autorité, cela fonctionnerait désormais mieux. L'un des goulets d'étranglement était le mini-centre de contact "Paiements". Depuis la fin du mois de mars, on y emploie plus de collaborateurs et les chiffres se sont améliorés. La charge de travail aurait diminué selon l'autorité.

D'ici la fin du mois de juin, tous les collaborateurs dans la téléphonie pourront s'inscrire à un cours sur la "gestion de l'agressivité au téléphone" afin que ces communications puissent également être mieux gérées. Les enrôlements de l'impôt sur le revenu des personnes physiques seront étalés dans le temps, de sorte que la téléphonie sera

confrontée à moins de moments de pointe. Les nouveaux agents recevront davantage de formation plus rapidement que prévu. Des efforts constants sont déployés pour rendre les lettres plus lisibles afin qu'elles soient aussi plus claires. Un travail va être effectué sur les codes directs. Ceux-ci doivent être mentionnés sur toutes les lettres d'ici la fin du mois d'avril. Il en va de même pour les codes directs pour les professionnels. Le travail serait plus varié en alternant les appels téléphoniques et le remplissage de formulaires en ligne.

La pierre d'achoppement reste les blocs de quatre heures. Bien que l'on ne commence plus qu'à 9 heures et que l'on commence à travailler avec un horaire alterné (1 semaine sur 2), que l'on puisse échanger des horaires avec des collègues et que l'on communique sur l'importance des pauses, l'AGPR refuse d'abandonner les blocs de quatre heures, que beaucoup d'entre vous vivent comme trop lourds. Il s'agit de créer une certaine "stabilité", selon l'autorité. Il y aura une "possibilité" de blocs plus courts, si l'équipe l'approuve. La CGSP plaide pour des blocs de deux heures. L'AGFisc prouve que c'est possible. Cela n'exclut pas la possibilité de blocs de quatre heures sur base volontaire.

AG Documentation Patrimoniale

Les chiffres d'avril n'étaient pas bons. Il y avait un problème avec de nombreux agents qui étaient encore en formation et

qui ne pouvaient donc pas être déployés dans la téléphonie. En attendant, la situation est censée s'améliorer. Les actions de recrutement et de formation sont toujours en cours. Ici aussi, les lettres sont constamment adaptées pour une meilleure lisibilité. Plus on y a recours, moins il y a d'appels en attente. Il existe la possibilité de faire rappeler par un chef de service en cas d'appels difficiles ; le "call back" est vécu positivement par le personnel. Ici aussi, on tente d'adapter les horaires.

AG Fiscalité

Le menu IVR a été modifié, "Indépendants" a été remplacé par "Soumis à la TVA". Il y avait beaucoup de confusion parmi les appelants au sujet de ces concepts. L'AGFisc fonctionnera avec des blocs de 2 à 2,5 heures qui se chevaucheront partiellement aux heures de pointe. Un outil de planification est en cours d'élaboration et pourra être partagé avec d'autres AG. Il y a possibilité de faire appel à une assistance aux heures de pointe. Le travail se poursuit sur les problèmes liés à l'ICT. Un suivi continu et un ajustement des groupes de réponse sont prévus.

La CGSP ne veut pas se contenter de « petits pas » et va faire un bilan des adaptations apportées et de leurs impacts. N'hésitez pas à revenir vers nous avec des éléments concrets (difficultés qui subsistent et améliorations constatées).

- Afin de faire comprendre encore plus clairement pourquoi la CGSP reste insatisfaite du système téléphonique du SPF Finances, nous publions ci-dessous un e-mail bouleversant que nous avons reçu d'un de nos membres qui travaille à l'AGPR :

« Leur système est terrible...

Je viens de lire, dans Tribune, l'article sur la téléphonie au SPF Finances.

Un très bon article, qui indique exactement où se situent les problèmes.

Vous ne pouvez pas imaginer à quel point ce système est horrible !

J'ai moi-même été épuisé par ce phénomène. Je me suis écrasé en juillet 2021. Et je pense que cela avait presque exclusivement à voir avec la téléphonie.

L'ensemble du système nous a vraiment été imposé. Il suffisait de suivre le cours en ligne pour s'y retrouver.

Au début, il y avait un service spécial (centre d'appel) pour la téléphonie. Mais cela semble avoir complètement disparu. Puis, il a été décidé que les gens de l'AGPR devraient répondre eux-mêmes au téléphone.

Un système compliqué dans l'ordinateur appelé "LUCS" veillerait à ce que tout se passe bien.

Lorsque c'est votre tour pour le service téléphonique, vous devez vous connecter. Être "en service".

Si un téléphone sonne, vous devez répondre rapidement (sur l'écran, vous pouvez voir combien de temps les gens ont attendu). Vous devez demander immédiatement leur numéro national, le taper rapidement, puis des informations sur cette personne apparaissent

déjà à l'écran.

Alors, écoutez cette personne. Répondez, ou si vous ne connaissez pas la réponse : passez-les à un autre service. Mais à quel service ? Toute une liste de noms de services apparaît à l'écran, dont vous ne savez même pas à quoi ils correspondent.

La simple connexion de l'appel n'est pas autorisée. Vous indiquez un certain service, et ils doivent contacter le client concerné (!) dans les 2 jours.

Entre-temps, lorsque vous mettez fin à l'appel, vous devez rapidement indiquer sur quoi portait la question et quelle réponse vous avez donnée. Le temps presse. (2 minutes)

Après cela, vous êtes à nouveau disponible pour le prochain appel téléphonique. Si vous mettez trop de temps, vous vous retrouvez en "RONA", en rouge. Ils le voient sur les statistiques. Vous n'êtes pas autorisé à avoir un "RONA".

De préférence, pas une seule pause non plus. Si vous faites une pause de, disons, 3 minutes, vous devez alors indiquer pourquoi vous avez fait cette pause.

Une vacation téléphonique dure plus de 2 heures, par exemple de 10 h 35 à 12 h 45 (pause de l'après-midi : pas question de pause). (Parfois, vous devez effectuer deux vacations téléphoniques d'affilée, par exemple de 8 h 30 à 12 h 50 ! Cela fait 4 heures et 20 minutes. Alors, vous devenez complètement fou.

Certaines personnes du service ne doivent pas travailler du tout à la téléphonie, et même après avoir demandé à plusieurs reprises pourquoi c'est le cas, vous n'obtenez pas de réponse.

J'ai alors lancé un appel à l'aide, mais la seule conséquence a été que j'ai dû travailler un quart supplémentaire, avec le Brabant flamand, parce que j'avais trop de "RONA".

Le stress et un mal de tête foudroyant..., mais aucun des chefs ne s'en souciait.

De plus, j'avais déjà eu un cas d'agression au téléphone, au sujet duquel j'ai officiellement déposé une plainte, sur les conseils de nos chefs. C'était un an plus tôt.

Leur système est terrible.

Le citoyen est laissé pour compte, car il obtient rarement une réponse rapide et correcte à sa question.

(Dans le passé, au bureau des recettes, je pouvais donner à tous une réponse correcte à leurs questions, sauf si c'était vraiment trop difficile (légalement), alors je demandais à l'agent des recettes).

Désormais, le fonctionnaire est également complètement livré à lui-même. Bien pire qu'avant.

Oui, vous avez des "outils", vous avez des psychologues, vous avez des vidéos sur le burn-out et même des cours sur la façon de devenir plus résilient. Nous devons donc être plus résilients. C'est donc à nous de décider. Pas du tout à cause de leur système désastreux. :(».

TOWTel

Comme chaque année, la période TOW est arrivée. L'autorité s'est engagée à aider les contribuables de trois manières. Par téléphone, sur rendez-vous dans les bureaux du SPF Finances et par des visites dans les villes et communes.

En premier lieu, le SPF lui-même contacte les contribuables qui ont été aidés l'année dernière. Entre-temps, plus de 46 000 rendez-vous pour le remplissage ont été pris pour aider les contribuables.

Les contribuables peuvent également contacter eux-mêmes le SPF Finances pour prendre rendez-vous pour le remplissage.

Comme notre SPF dispose de moins en moins de résidences, les autorités du SPF Finances comptent également sur les communes pour mettre des locaux à la disposition des collègues qui aideront le public à remplir les déclarations. La commune gère les rendez-vous et fournit les locaux, qui doivent bien sûr répondre à toutes les normes et disposer d'une bonne connexion internet sécurisée. Les déclarations sont remplies de 9 heures à midi et de 13 heures à 15 heures.

Au début du TOWTel, les travaux de taxation devraient être clôturés. L'enquête de satisfaction 2021 sur le TOWTel a montré que beaucoup d'entre vous trouvent cette période stressante. Bon courage à toutes et tous !

EVALUATION – SYMPHONIE

Le SPF Finances a implanté le nouveau système d'évaluation « Symphonie » au 1^{er} mars 2022. Comme le SPF Finances souhaite que les cycles débutent au 1^{er} janvier, comme sous l'ancienne réglementation, le cycle 2022 devrait être réduit à 10 mois, et se terminer le 31 décembre 2022.

En principe, vos objectifs à atteindre ont été fixés, sur base de votre description de fonction, dans Crescendo.

S'ils ne l'ont pas encore été, ils devront l'être pour le 31 mai 2022.

Si tout va bien, votre prochain entretien sera un entretien de cycle d'évaluation, qui fera le bilan de l'année 2022 et fixera les objectifs à atteindre en 2023.

Dans l'intervalle, des échanges réguliers informels entre évalué et évaluateur sont fortement encouragés (feedbacks).

Si vous êtes confrontés à des difficultés (fixation des objectifs, objectifs pas atteints, ...), ne laissez pas perdurer les choses et contactez vos délégués CGSP.

Il vous est toujours possible de solliciter un entretien de fonctionnement, comme par le passé.

Une procédure de remédiation (mesures d'accompagnement) peut également être enclenchée. Elle ne peut l'être, au plus tôt, qu'à l'issue du 2^{ème} entretien de fonctionnement (convoqué par l'évaluateur, avec un intervalle minimum de 20 jours prestés entre cet entretien de fonctionnement et le précédent).

En cas d'absence de plus de 70 jours sans interruption, l'arrêté royal prévoit la tenue d'un entretien de fonctionnement (dans l'ancien texte, c'était après une absence de plus de 50 jours ouvrables sans interruption).

PERSOPOINT

Persopoint est le secrétariat social de la fonction publique fédérale. Le SPF Finances aurait déjà dû rejoindre ce projet en janvier 2022, mais il a été retardé. La nouvelle date est désormais le 1^{er} juillet 2022. Les deux systèmes, P&O et Persopoint, fonctionnent en parallèle depuis quelques mois afin d'éviter les erreurs. L'outil de Persopoint est beaucoup plus moderne, de sorte que la retenue à la source du précompte professionnel peut être calculée avec plus de précision, ce qui pourrait entraîner de petites différences dans les montants nets payés.

Une partie du personnel de P&O est transférée à Persopoint, ce qui signifie que le personnel restant de P&O se concentrera davantage sur la formation, le recrutement et les procédures disciplinaires. La migration vers Persopoint ne devrait pas influencer les allocations "shift". Nous devons être vigilants à cet égard.

HORAIRE VARIABLE ET ACCORDS D'EQUIPE

Horaire variable

Une nouvelle note avait été annoncée à l'automne 2021, mais elle est toujours attendue. Dans l'attente, une version adaptée (avec les revendications syndicales acceptées par l'autorité) a été

publiée sur l'intranet, mais elle n'a pas été concertée.

La phrase « *Les prestations hebdomadaires indicatives dans le régime 2 est une moyenne de 40 heures par semaine pour un régime de travail à temps plein. La prestation hebdomadaire moyenne est donc de 38 heures par semaine tenant compte de l'octroi des jours de compensation* » a été supprimée.

Des chefs de service conditionnent toutefois encore l'octroi de jours de compensation à la preuve de prestations « supplémentaires », ce qui est contraire à la note.

L'octroi des 12 jours de compensation est un droit, qui est ouvert de façon automatique. Ces jours de compensation sont une contrepartie accordée pour la flexibilité attendue du personnel qui a renoncé au pointage.

Accords d'équipe

Dans le cadre de l'implémentation du nouveau système, qui repose sur la flexibilité, il est prévu que des accords d'équipe soient conclus pour assurer la continuité du service ("*objectifs stratégiques, missions et les ambitions du SPF Finances* »).

Ces accords d'équipe ne peuvent être imposés et doivent faire l'objet d'un consensus au sein de l'équipe.

Sur l'insistance de la CGSP, la date à laquelle les accords d'équipe doivent être signés a été reportée au 31 mai 2022.

En cas de difficultés, une médiation est assurée par P&O. Une "ligne directrice" a par ailleurs été établie.

En pratique, les accords d'équipe ne seront pas les mêmes partout, étant donné la grande diversité des tâches, des administrations et des services du SPF Finances.

Il faut toutefois veiller à ce que la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public soit respectée : maximum 11 heures par jour, maximum 50 heures par semaine, une moyenne de maximum 38 heures par semaine sur une période de référence de 4 mois, un repos minimum de 11 heures consécutives entre l'arrêt et la reprise du travail, un repos d'une demi-heure lorsque le temps de travail par jour excède 6 heures et interdiction du travail de nuit ou le dimanche.

La CGSP plaide pour une approche collégiale lors de la rédaction des accords d'équipe, afin que les attentes de tous les membres de l'équipe soient prises en compte.

Pour la CGSP, les accords d'équipe ne peuvent pallier l'absence de règlement de travail.

Il faut par ailleurs éviter toute confusion entre les réunions d'équipe qui vont déboucher sur ces accords et celles

relatives à la fixation d'éventuels objectifs de type collectif dans le cadre de l'évaluation.

Il est prévu de faire un état des lieux des accords d'équipe avec l'autorité. N'hésitez pas à relayer les difficultés éventuelles et questions !

Agence Fédérale de la Dette - note sur la réglementation du temps de travail

A l'Agence Fédérale de la Dette, le personnel n'enregistre pas son temps de travail et ne bénéficie d'aucun jour de compensation. La note soumise prévoit l'octroi annuel de 12 jours de compensation. Toutefois, l'Agence Fédérale de la Dette ne permet toujours pas aux membres du personnel qui le souhaitent d'enregistrer leur temps de travail, ce que la CGSP déplore mais aussi l'Inspection des Finances qui a rendu un avis négatif (rappelant la jurisprudence en la matière et la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public).

ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE, HOSPITALISATION, ACCIDENT DU TRAVAIL, GROSSESSE, MALADIE PROFESSIONNELLE

Procédure à suivre au SPF Finances

L'autorité a présenté un projet de nouvelle note sur les absences pour cause de maladie, la précédente datant de 2013. Il y est notamment question de formaliser le recours aux nouvelles technologies (Microsoft Teams, par exemple). De nombreuses remarques ayant été émises, le projet a été retiré va être une nouvelle fois amendé.

La CGSP a insisté pour que la procédure soit simplifiée et limitée à une seule démarche, la personne étant malade.

eMediAtt

Lors des discussions, l'autorité a admis que le système eMediAtt (envoi du certificat médical par le médecin à Medex) n'est pas fiable. Il est donc recommandé de demander une copie du certificat.

La CGSP regrette le manque de souplesse en la matière (agents mis en non-activité) en raison de l'absence des certificats médicaux qui ont été perdus électroniquement.

TELETRAVAIL

Organisation et Indemnités

Le télétravail est organisé par l'arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale administrative.

Son indemnisation est régie par l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les

allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale.

Ces deux arrêtés royaux viennent d'être modifiés par l'arrêté royal du 10 avril 2022 modifiant diverses dispositions concernant le télétravail et le travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale administrative.

Les dispositions relatives à l'organisation seront applicables à partir du 1^{er} mai 2022 et celles relatives aux indemnités au 1^{er} janvier 2022.

L'arrêté royal du 10 avril 2022 prévoit, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022, une indemnité mensuelle composée de 2 parties (20 € par pour les coûts de connexion et les communications ; 30 € au titre d'intervention dans les frais de bureau). La CGSP déplore que ce ne soit qu'avec effet au 1^{er} janvier 2022 et l'absence d'indexation de ces montants 😞.

L'intervention forfaitaire dans les frais de bureau (30 €) n'est octroyée que pour le mois au cours duquel au moins 4 jours de télétravail ont effectivement été effectués.

Le SPF Finances a toutefois publié une note « FAQ retour au bureau, télétravail et travail en bureau satellite » avant la promulgation de cet arrêté. Une fois de plus, le SPF Finances a agi dans la précipitation.

Il y rappelle que le plafond annuel de 3/5^{ème} du régime de travail doit être

respecté et prévoit des exceptions pour raisons de maladie ou de handicap. La CGSP revendique qu'une concertation soit organisée à la suite de la publication de l'arrêté royal (qui ne limite pas les exceptions aux situations de maladie ou de handicap).

La note reprend les modalités d'indemnisation en cours depuis plusieurs mois. Le télétravail est indemnisé, au SPF Finances, à concurrence de 20 € par mois (coût de connexion et communication) à condition d'avoir enregistré dans MyP&O minimum 1 jour de télétravail pendant le mois concerné et avoir sollicité l'indemnité (MyP&O, onglet « Mes traitements et allocations/indemnité »).

Une indemnité complémentaire de bureau « Covid 19 » (forfait mensuel de 30 €) est prévue pour les membres du personnel qui ont télétravaillé au moins 4 jours par mois. La CGSP déplore qu'elle soit limitée à la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 septembre 2021, alors que le télétravail était de mise bien avant et encore après.

Télétravail depuis une résidence autre que son domicile ou depuis l'étranger

- Télétravail en Belgique en dehors du domicile

L'article 4 de l'AR du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite, dans la fonction publique fédérale administrative prévoit que le télétravail peut être réalisé au domicile du

télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui.

Il est prévu que les services internes de prévention compétents ont accès au lieu du télétravail afin de vérifier l'application correcte des législations applicables en matière de santé et de sécurité. Si le télétravail s'effectue dans un local habité, cette visite doit être annoncée au préalable et le télétravailleur doit y consentir.

Si vous télétravaillez en dehors de votre domicile, n'oubliez pas d'en avvertir le SPF Finances (MyP&O). C'est important, notamment en cas d'accident de travail et c'est imposé par l'article 9 §1^{er} dernier alinéa de l'arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale.

- Télétravail à l'étranger

Vous êtes nombreux à le souhaiter et la CGSP a interrogé tant la Fonction publique fédérale que le SPF Finances.

Le télétravail à l'étranger n'est autorisé par le SPF Finances que si vous y êtes domicilié et que vous êtes en mesure de revenir au travail en cas de problème.

Pour l'autorité, le télétravail à l'étranger ne peut être envisagé actuellement et pose des problèmes à différents niveaux. Que se passe-t-il en cas d'accident du travail ? En cas d'absence pour maladie, comment le médecin de contrôle peut-il accomplir sa tâche ? Qu'en est-il de la

fiscalité, de la sécurité sociale ? Comment le conseiller en prévention peut-il vérifier la sécurité des locaux ? Qu'en est-il du décalage horaire ? Qu'en est-il des contacts avec les collègues ? Qu'en est-il de la sécurité des données ?

CONTRATS DE TRAVAIL DITS « ROSETTA »

**CONVENTION PREMIER EMPLOI –
MESURE DEROGATOIRE (28 ans) : contrat
de travail jusqu'au dernier jour du
trimestre au cours duquel ils atteignent
l'âge de 28 ans**

L'arrêté royal du 27 mars 2022 modifiant l'arrêté royal du 22 avril 2020 portant des mesures particulières pour les membres du personnel de la fonction publique fédérale dans le cadre de la crise sanitaire liée au coronavirus COVID-19 est entré en vigueur le 31 mars 2022. Ce texte, négocié au Comité B, a fait l'objet d'un accord avec remarques de la part de la CGSP.

Il prévoit des mesures particulières pour les membres du personnel de la fonction publique fédérale qui peuvent bénéficier, s'ils répondent certaines conditions (engagés dans le cadre d'un contrat de travail basé sur l'article 27 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi ; entrés en service avant l'entrée en vigueur de cet arrêté ; avoir reçu une évaluation favorable), d'un contrat de travail jusqu'au dernier jour du trimestre

au cours duquel ils atteignent l'âge de 28 ans.

La CGSP encourage ces membres du personnel à s'inscrire aux épreuves de recrutement organisées par le Selor <https://www.selor.be/fr> et aide les affiliés CGSP à les préparer.

Renseignez-vous auprès des délégués CGSP !

DYNAMIC OFFICE

L'autorité présente régulièrement l'état d'avancement des projets de Dynamic Office (DO) et Dynamic Office Light (DOL). Le Dynamic Office Light a vu le jour pour des raisons budgétaires, car il exige moins de travaux. Beaucoup d'incertitudes demeurent toutefois quant à son exécution.

Ces deux projets reposent sur la volonté de réduire les budgets et sur l'élargissement du télétravail. L'autorité suppose que 80% des fonctionnaires télétravailleront 2 jours par semaine, ce qui permettrait de réduire le nombre de mètres carrés à prévoir. Pour le SPF Finances, un chiffre de 60% des postes de travail est supposé par rapport au nombre réel de fonctionnaires.

Aucun bureau n'est plus assigné à un travailleur, qui choisira lors de son arrivée au bureau, un poste de travail disponible. Différents espaces seront prévus : pièces où s'isoler, espaces informels, salles de

réunion de différentes capacités, espaces pour téléphoner, coins café, casiers pour entreposer ses effets personnels, car dans un environnement DO, le « clean desk » est la règle. On ne peut rien laisser sur son bureau en fin de journée.

Ce système a été mis en place dans le secteur privé, qui vu les inconvénients, ne le favorise plus. Au SPF Finances, on poursuit dans cette voie, alors que les projets pilotes ont suscité de nombreuses difficultés pour le personnel.

Par ailleurs, si le télétravail a rencontré un certain succès, la CGSP se demande si, compte tenu des prix élevés actuels de l'énergie, les travailleurs seront toujours prêts à travailler à domicile.

Le plus grand projet à l'heure actuelle de mise en place de Dynamic Office est la transformation de la tour North Galaxy (NoGa) en un Dynamic Office. Outre les occupants actuels, elle accueillera, notamment, le personnel du FinTo. Très récemment, les plans plus ou moins définitifs de la tour NoGa ont été présentés aux organisations syndicales.

Au niveau du calendrier, les travaux commenceront au moins avec 5 mois de retard, en raison de modifications exigées par le Service d'incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU). Les premiers mouvements concerneront le personnel qui travaille déjà dans la tour NoGa.

La CGSP a insisté pour que l'autorité tienne le personnel concerné régulièrement informé. La CGSP est intervenue pour qu'il s'agisse d'une communication claire et pour que le personnel puisse avoir des personnes de contact à qui poser ses questions tant avant qu'après le déménagement.

EPREUVE ACCESSION NIVEAU A

Il y a eu beaucoup de plaintes concernant cette épreuve

Il y a eu une réunion à ce sujet avec l'autorité. Le niveau de difficulté de cet examen était très élevé et la matière à connaître était très étendue (les candidats ne savaient pas exactement ce qu'il fallait savoir et aucun cours préparatoire n'a été donné).

L'autorité a admis que le degré de difficulté était élevé. Selon l'autorité, les quatre épreuves universitaires ne sont qu'un "ticket d'entrée" pour participer à ce test et la réussite de ces quatre épreuves offre aux candidats la possibilité de participer à un examen pour lequel un diplôme universitaire est normalement requis.

Auparavant, après l'obtention des quatre épreuves, il n'y avait qu'un examen oral, qui était en grande partie un examen de "motivation". Maintenant, à la demande des différentes administrations générales, un test "technique" a été ajouté pour donner à l'autorité, aux différentes administrations générales, la possibilité de

vérifier si les candidats ont les compétences attendues.

L'autorité nous a informés que toutes les questions seront vérifiées à nouveau et qu'il est possible que certaines questions soient supprimées, ce qui devrait améliorer les résultats. C'est la raison pour laquelle les candidats doivent attendre si longtemps pour connaître les résultats.

L'autorité nous a également informés qu'elle tiendra compte des remarques relayées par les organisations syndicales pour les prochaines épreuves.

La CGSP conseille à chacun d'attendre les résultats et de demander à consulter sa copie. Si vous avez des questions ou des remarques par la suite, n'hésitez pas à nous contacter.

PRIME SYNDICALE

N'oubliez pas de rentrer vos formulaires de prime syndicale à votre régionale CGSP avant le 1^{er} juillet 2022 (exemplaire original complété et signé) !

1^{er} MAI

En raison de la pandémie, le 1^{er} mai a été célébré de manière mineure ces dernières années.

Cette année, nous pourrons heureusement renouer avec la tradition de la fête du travail.

L'équipe CGSP AMiO Finances souhaite donc à tous les membres de la CGSP du SPF Finances une fête du travail combative au 1er mai : Pour la paix, le pouvoir d'achat et des services publics forts !

Participez aux activités de votre région :
<https://www.fgtb.be/1er-mai-2022>,
(modalités à voir avec les régionales CGSP). Nous espérons vous y voir nombreux.

D'autres questions ?

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

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 : C G S P A l'attention du Président - Place Fontainas 9-11 1000 Bruxelles Ou info@cgsp.be.