

## HORAIRE VARIABLE ET ACCORDS D'ÉQUIPE

Il y a beaucoup d'équipes où l'application de l'horaire variable et la définition d'accords d'équipe se passent bien. Néanmoins, vos délégués CGSP ont reçu beaucoup de plaintes à ce sujet, car il y a malheureusement des chefs de service qui agissent de manière trop restrictive. Ce point a été abordé avec l'autorité.

La CGSP attend toujours les chiffres demandés lors de cette consultation, mais voici une liste non exhaustive des principaux problèmes soulevés :

- Les accords d'équipe sont imposés par les chefs d'équipe et la direction du centre, voire au niveau de l'administration générale.  
**Pour rappel, la règle veut que les accords d'équipe soient conclus en présence de l'ensemble de l'équipe et du chef fonctionnel, qui n'impose pas de règles, mais recherche le consensus.**
- Certains dirigeants exigent 40 heures de prestations par semaine en "compensation" des 12 jours de compensation.  
**Mais les jours de compensation ont été accordés en contrepartie d'une plus grande flexibilité du personnel.**  
L'instruction relative à l'horaire variable ne mentionne nulle part la semaine de 40 heures.
- Il arrive que des jours de compensation demandés soient refusés parce que certains objectifs n'ont pas encore été atteints.

**Les jours de compensation sont un droit et ne sont pas liés à la réalisation ou non d'objectifs.**

- Des horaires de travail fixes sont parfois imposés inutilement pour des raisons obscures.
- Un jour de télétravail ou un jour dans un bureau-satellite est comptabilisé de façon forfaitaire à 7h36, mais de nombreux collègues **travaillent plus de 7h36 en télétravail ou en bureau-satellite !**

La CGSP déplore l'absence d'outil d'enregistrement du temps de travail, qui est toujours « en cours de développement » et ce, depuis plusieurs années.

- Les médiations faites à l'issue des réunions d'équipe confirment trop souvent la position des chefs de service, donnant au personnel le sentiment d'une absence d'écoute et de médiation.
- Les FAQs n'ont fait l'objet d'aucune concertation syndicale et sont source d'insécurité juridique !
- Dans la pratique, nous constatons que l'accord d'équipe constitue une sorte de règlement de travail déguisé qui n'est pas soumis aux organisations syndicales représentatives. La CGSP rappelle que l'employeur a l'obligation légale de mettre en place un règlement de travail, en concertation avec les syndicats représentatifs.

Par conséquent, l'équipe de la CGSP AMiO Finances demande instamment qu'en cas de problème ou de doute concernant les accords d'équipe, vous nous le signaliez immédiatement. Les représentants de la CGSP examineront alors vos demandes et y donneront suite de manière appropriée.

Le règlement de travail constitue un point prioritaire du cahier revendicatif de la CGSP. Ce point sera abordé dès la rencontre avec le nouveau Président du Comité de Direction entrant en fonction prochainement et lorsqu'un nouveau Directeur P&O sera nommé.

#### TELETRAVAIL

Dans certains services, les règles qui régissent le télétravail sont appliquées de façon trop restrictive et contrôlante.

**Suivant l'article 5§4 de l'AR du 22 novembre 2006 qui régit le télétravail, le télétravail peut occuper, sur une période d'un an, 3/5<sup>ème</sup> du régime de travail applicable au membre du personnel.**

Si dans un souci de cohésion de l'équipe, un jour de présence obligatoire peut parfois être prévu, on déplore que dans certains services, c'est par semaine que cette obligation est faite et sans aucune prise en compte des situations privées.

Pour la CGSP, la flexibilité doit aller dans les deux sens.

Dès lors, c'est avec stupéfaction et déception que la CGSP a découvert le procès-verbal du Comité de direction du 26 avril 2024 qui a décidé « d'introduire 2 jours de travail obligatoires au bureau (sur base

*hebdomadaire) prendra effet à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2024 ».*

Si les organisations syndicales représentatives ont bien relayé le 23 avril 2024 des points problématiques de certains accords d'équipe, aucune négociation n'a été organisée sur le télétravail, ce qui constitue un déni du dialogue social !!!

Le dossier FinFlex était à l'ordre du jour lors de la réunion informelle du 28 mai 2024. L'autorité a voulu discuter de cette décision sans document et sans être en comité de négociation et sans les représentants habilités !

Les organisations syndicales représentatives ont refusé d'entamer toute discussion à ce propos et exigé le respect du dialogue social. Par ailleurs, l'impossibilité de négocier un tel dossier alors que le gouvernement fédéral est en affaires courantes a été invoquée.

L'autorité s'est engagée à interroger le SPF BOSA à ce propos.

**Pour la CGSP, la décision du Comité de direction n'a pas été négociée et n'est pas négociable en l'état actuel des choses.**

#### TELEPHONIE

Malgré les différentes actions menées et interpellations faites, le management refuse de procéder à certaines nouvelles adaptations.

La CGSP a transmis les conclusions de l'enquête qu'elle a menée auprès du personnel et a demandé que ce système soit mis à l'ordre du jour de la concertation sociale.

Outre le temps mis pour y donner suite, la CGSP déplore l'absence de certains responsables à la réunion, alors que l'autorité a décidé de gérer ce dossier de façon unanime au niveau du Comité de direction (accord des managers des différentes entités).

A ce stade, l'autorité se montre toujours inflexible. La CGSP a exigé la communication de nouveaux chiffres qui devraient appuyer ses revendications, notamment concernant la plage des permanences.

Pour la CGSP, il est important que le personnel puisse assumer une fonction de service public dans de bonnes conditions de travail, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Le système de téléphonie centralisée sera évoqué avec le nouveau Président du Comité de direction. N'hésitez pas à revenir vers nous avec vos témoignages par courriel ou vers vos délégués ou aux permanences organisées par vos régionales (voir dernière page).

#### **FEDOREST ENFIN LIBRE DE L'INCERTITUDE ?**

Le personnel de FedoRest se trouve depuis longtemps dans un état de grande incertitude. Cette incertitude découle de l'ambiguïté de la situation actuelle - qui nécessite une réorganisation - et de la même incertitude quant à la future structure de FedoRest. À quoi pouvons-nous nous attendre ?

- La réorganisation

Pour l'instant, FedoRest continuera à faire partie du SPF Finances. En principe, tous les collaborateurs resteront sur leur lieu de travail actuel chez FedoRest. Mais...

Dans le même temps, dans les résidences où la fréquentation est limitée, les services de restauration seront remplacés par des **distributeurs** automatiques de repas et des **fermetures de cafétérias sont prévues** (Charleroi, Ciney, Diest, Huy, Malines, Mons Joncquois, Neufchâteau, Nivelles, Ottignies, Audenarde, Sankt-Vith, Saint-Nicolas, Tongres et Turnhout).

Par ailleurs, les **promesses antérieures de conversion des contrats de travail 6h30 à 7h36 ne seront malheureusement pas tenues.**

- La future structure

En ce qui concerne la future structure de FedoRest, un groupe de travail - chargé de centraliser les restaurants d'entreprise fédéraux - a décidé que **l'idée de transformer FedoRest en ASBL serait abandonnée !** Tant l'Inspection des finances que le SPF BOSA seraient d'accord sur ce point.

**Le projet d'organiser la production des repas par le biais de six cuisines centrales de production, est abandonné.** Au lieu de cela, les produits semi-finis seront achetés auprès d'une entreprise de gros pour être finalisés dans les cuisines locales.

L'entreprise Solucious

(<https://www.solucious.be/>) est un exemple d'entreprise de gros qui pourrait être à l'issue d'une procédure d'appel d'offres, qui serait organisée au cours de l'été 2024.

**La cuisine de la FinPress resterait chargée de la fabrication des fameuses "barquettes"** - des repas sous vide - préparés à l'avance et réchauffables.

On s'attend à ce que les membres du personnel du SPF Mobilité et Transports, du SPF Intérieur et éventuellement du SPF Justice fréquentent les restaurants de FedoRest.

Des porches seront installés avant l'escalator menant au restaurant de FedoRest au North Galaxy, de sorte que seules les personnes munies d'un badge d'accès pourront entrer dans le restaurant.

- Effectifs

À la fin de l'année 2023, FedoRest employait 553 collègues. D'ici la fin de l'année 2030, 276 collaborateurs partiront à la retraite. Si ces derniers n'étaient pas remplacés, il resterait 277 collaborateurs.

**Cela signifierait alors une réduction de moitié de l'effectif actuel !**

La CGSP reste attachée à ce que FedoRest fournisse un service social et public complet. **C'est donc une bonne chose que l'idée de l'ASBL soit écartée. La CGSP continue à se battre pour obtenir des contrats à temps-plein pour les membres du personnel de FedoRest.** Si les contrats de travail de 6h30 par semaine ne peuvent pas être transformés en contrats 7h36 (à temps plein), alors les contrats de 6h30 devraient être reconnus comme étant à temps plein. Cela permettrait aux collègues de FedoRest d'accéder aux systèmes d'allègement du travail (comme la semaine de 4/5e, les interruptions de carrière, etc.).

**La CGSP appelle les membres du personnel de FedoRest à rester vigilants et mobilisés !**

- Assemblée générale CGSP

Nous avons écouté les camarades de FedoRest, présents en grand nombre, lors de l'assemblée générale du 23 mai 2024, à Bruxelles, dans les locaux de la CGSP.

Leur incertitude par rapport à leur avenir était perceptible et les questions nombreuses.

Voici leurs principales revendications :

1. Des recrutements
2. Des contrats à temps plein
3. Des perspectives d'avenir (Rosetta, promotions, statutarisation)
4. Des équipements
5. Un accès pour leurs démarches administratives
6. En cas de fermeture, le respect du Protocole 100 et la recherche d'une solution adaptée pour le personnel concerné (reclassement vers un autre service du SPF Finances).

Prochaine réunion de concertation prévue le 4 juin 2024.

## **INDEMNITE FORFAITAIRE MENSUELLE Un pas en avant ? Trois pas en arrière**

Pour rappel, le gouvernement fédéral a décidé d'octroyer des chèques-repas sans prévoir d'ajustement budgétaire. Une des sources de leur financement a été la suppression à partir du 1er janvier 2024 de l'indemnité de frais de séjour journalière. Dès l'annonce de cette suppression, la CGSP a demandé qu'une négociation soit

rapidement organisée sur cette problématique.

Durant de nombreux mois, des discussions ont été régulièrement organisées en vue de la mise en place au SPF Finances d'un système de forfait mensuel pour remplacer les frais de séjour des agents effectuant des missions en dehors de leurs résidences, bien souvent avec leur véhicule personnel. Le 27 février 2024, l'Autorité avait présenté une proposition de décision, pour laquelle elle avait obtenu l'aval de l'Inspection des Finances. Les organisations syndicales représentatives, accompagnées de délégués syndicaux, ont fait part de leur opposition à ce projet, jugé insuffisant tant au niveau des catégories de personnels bénéficiaires que des montants.

En effet, selon cette proposition :

- Une indemnité forfaitaire ne sera accordée qu'à quatre catégories de membres du personnel et met d'emblée certaines catégories hors-jeu (comme les collègues de l'AG Documentation patrimoniale ou les contrôleurs fiscaux de l'AG Fisc) ;
- Cette indemnité ne sera pas cumulable avec les chèques-repas, ce qui signifie que le membre du personnel qui perçoit l'indemnité forfaitaire mensuelle ne percevra pas ou plus de chèques-repas (une correction sera faite par la suite pour le personnel qui perçoit le forfait) ;
- Les catégories sont fixées sur base des missions de services encodées entre février et décembre 2023 (avec un minimum de 5 missions de services en moyenne par mois) en tenant compte des fonctions et services des agents concernés mais sans tenir compte du fait que certains chefs de services refusent de valider certaines missions de service ;

- Le montant mensuel de l'indemnité forfaitaire serait, selon la catégorie, de 70€ ou 120€ (montants à indexer), ce qui paraît, dans de nombreuses situations, bien inférieur aux montants précédemment perçus (ceci d'autant plus si l'on tient compte de la perte des chèques-repas). Bref, de nombreuses remarques avaient été émises lors de cette dernière réunion de négociation et nous attendions que le protocole nous soit transmis et surtout qu'un grand pas soit fait par l'autorité pour vraiment compenser la perte des indemnités pour frais de séjour.

Malheureusement, le projet de décision présenté lors du Comité de Secteur II n° 129 reste inchangé par rapport à la version du 27 février 2024 et le protocole, plutôt succinct, ne reprend pas certains engagements évoqués lors la négociation.

Ce projet reste donc insatisfaisant, discriminatoire et inégalitaire car nombre de collègues qui percevaient une indemnité journalière pour frais de séjour ne pourront pas prétendre à cette indemnité forfaitaire. La CGSP, après consultation de ses militants, a donc été sans surprise conduite à émettre un **DESACCORD** sur ce projet.

L'autorité est passé outre le désaccord unanime et motivé des organisations syndicales représentatives.

Le premier paiement est effectué avec le traitement versé en mai 2024.

L'octroi est rétroactif au 1er janvier 2024, mais une compensation sera faite avec le montant des chèques-repas déjà perçu.



In fine, seuls 365 collègues percevront le forfait. La CGSP a rappelé à l'autorité ses engagements d'évaluation et d'ajustements du forfait, de même que celui de l'examen d'une indemnité spécifique.

Concernant le forfait, n'hésitez pas à revenir vers les délégués CGSP si le montant versé vous semble incorrect.

### **ACCESSIONS ET PROMOTIONS (13<sup>ème</sup> vague)**

L'organisation d'épreuves de promotion était une bonne nouvelle mais qui, d'emblée, a été tempérée par son ampleur, qui allait engendrer nombre de difficultés. La CGSP a demandé que la situation soit analysée, vu les nombreuses questions reçues.

L'autorité justifie le retard par l'organisation simultanée et massive de cette vague de promotions dans de nombreuses administrations.

La CGSP a demandé à l'administration de ne pas laisser les candidats dans l'incertitude, de communiquer de manière aussi détaillée que possible et respecter ses engagements.

### **ACTIONS FGTB DU 3 JUIN 2024**

#### **WE WON'T PAY**

De nouvelles règles d'austérité budgétaires ont été votées par les parlementaires européens. Les partis progressistes belges, grâce à la mobilisation de la FGTB, n'ont pas voté ces règles.

Mais leur refus n'a pas suffi à enrayer la machine car tous les autres ont voté pour l'austérité budgétaire. Le but ? Reprendre une trajectoire drastique pour atteindre un taux d'endettement maximum de 60% du PIB. Et un déficit budgétaire de maximum 3%. Ces critères datent de 1992 (Traité de Maastricht) et sont, aujourd'hui, totalement déconnectés de la réalité socio-économique des pays auxquels ils s'appliquent. Tous dans le même sac, mangés à la même sauce. Cela n'a aucun sens.

Si le prochain gouvernement applique uniquement des réductions de dépenses, la cure d'austérité sera très douloureuse pour les travailleuses et travailleurs, la population, les ménages.

Renseignez-vous auprès de vos régionales CGSP et FGTB pour connaître les modalités des différentes actions organisées.

<https://fgtb.be/sites/fgtb/files/2024-05/FGTB%20FLYER%20We%20won%27t%20pay%20actions%203%20juin%20FR.pdf>

**ENSEMBLE, PLUS FORTS  
POUR LES SERVICES PUBLICS !**

## CONTACTS

Courriel : [finances.AMIO@cgsp.be](mailto: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](mailto:van_gompen@hotmail.com)

### IRW

#### \* CENTRE

Patrick BACKES - GSM : 0471/25 12 22 -  
E-mail : [patrick.backes@minfin.fed.be](mailto:patrick.backes@minfin.fed.be)

#### \* CHARLEROI

Fabrizio RASPINI - GSM : 0476/65 23 71  
E-mail : [fabrizio.raspini@minfin.fed.be](mailto:fabrizio.raspini@minfin.fed.be)

#### \* HAINAUT OCCIDENTAL

Pierre WATTIER - GSM : 0493/71 88 77 -  
E-mail : [pierre.wattier@minfin.fed.be](mailto:pierre.wattier@minfin.fed.be)

#### \* HUY

Patrick MASSIAS - GSM : 0494/24 99 56  
- E-mail : [patrick.massias@minfin.fed.be](mailto:patrick.massias@minfin.fed.be)

#### \* LIEGE

Agnès PIEYNS - GSM : 0496/03 31 35 -  
E-mail : [agnes.pieyns@cgspacod.be](mailto:agnes.pieyns@cgspacod.be)

#### \* LUXEMBOURG

Laurence MAZZOCCO  
GSM : 0495/28 93 69 - E-mail :  
[laurence.mazzocco@minfin.fed.be](mailto:laurence.mazzocco@minfin.fed.be)

#### \* MONS

Olivier HORMAN - GSM : 0474/99 43 27  
- E-mail : [olivier.horman@minfin.fed.be](mailto:olivier.horman@minfin.fed.be)

#### \* NAMUR

Christian DEFAUX - GSM : 0471/26 43 06 - E-mail :  
[christian.defaux@minfin.fed.be](mailto:christian.defaux@minfin.fed.be)

#### \* VERVIERS

Adil MIZAR - GSM : 0496/76 11 97 -  
E-mail : [adil.mizar@minfin.fed.be](mailto:adil.mizar@minfin.fed.be)

#### \* WELKENRAEDT

Davy PIRARD - TEL : 087/ 32.29.33  
E-mail : [davy.pirard@cgspacod.be](mailto:davy.pirard@cgspacod.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](mailto:info@cgsp.be).