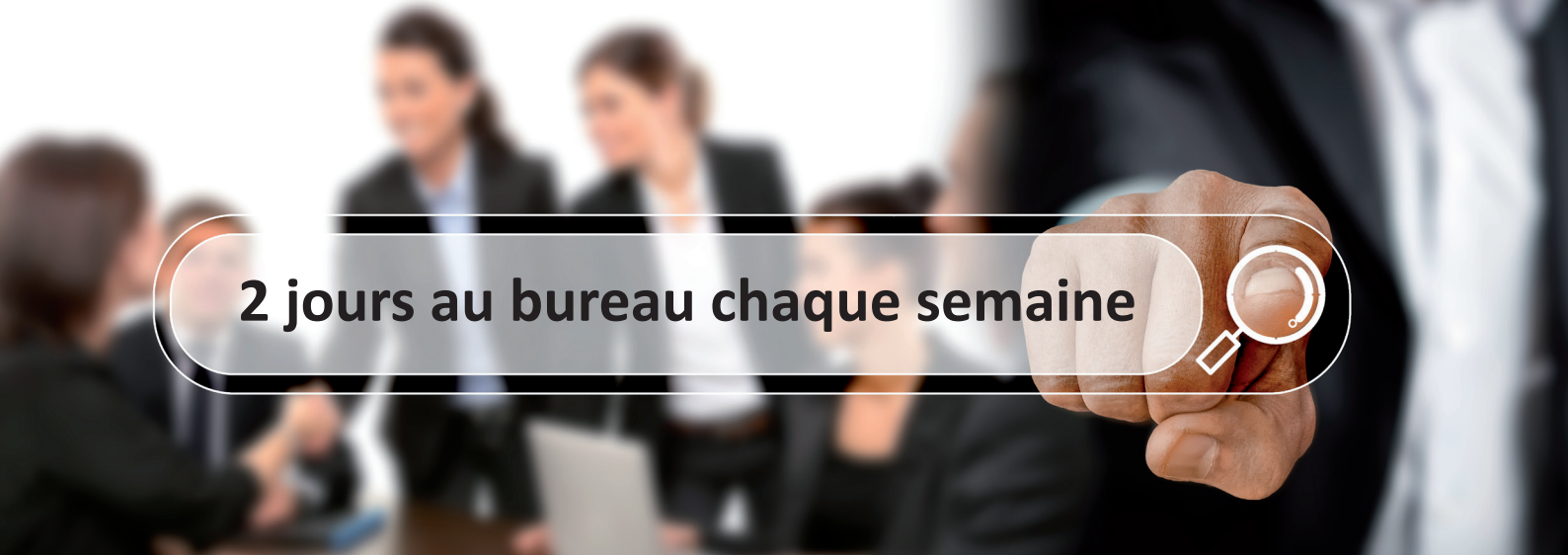




2 jours au bureau chaque semaine



Retour obligatoire deux jours au bureau chaque semaine

Vos témoignages...



LES DOSSIERS DE L'UNSP

Vos témoignages...

Vous retrouverez ci-dessous une sélection de vos autres témoignages (anonymisés lorsque cela s'avérerait opportun).

Par ces témoignages, vous confirmez et renforcez même notre position dans ce dossier.

Les calendriers étant déjà difficiles à coordonner pour 3 voire 4 personnes (1 IPP, 1 TVA, 1 comptable, 1 contribuable), il sera difficile et même inenvisageable de refuser une date de vérification qui tomberait le jour d'équipe obligatoire !

Il y a plusieurs raisons pour lesquelles je suis contre l'extension de la présence sur le lieu de travail :

- Je travaille beaucoup plus efficacement et beaucoup plus à la maison, où je peux travailler seul et en toute tranquillité et me concentrer pleinement. À Bruxelles, je suis constamment dérangé.*
- L'espace disponible et les bureaux sont limités par le Dynamic Office et voilà que nous devrions à nouveau nous rendre en masse à Bruxelles ! Ce n'était pas prévu ! Le Dynamic Office nous a été imposé parce que nous travaillons beaucoup à domicile !*
- Mon trajet domicile – lieu de travail est de plus de 3 heures par jour ! Je fais souvent des heures supplémentaires à la maison ! En raison des fréquents problèmes de train, le trajet dépasse régulièrement les 3 heures ! Cela provoque beaucoup de stress.*
- Le bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dont le SPF Finances est si friand, est loin d'être atteint en imposant le travail au bureau ! Les personnes divorcées qui ont des enfants organisent leur vie de manière à pouvoir choisir quand elles vont souvent au bureau et quand elles travaillent à la maison pour les enfants. Comment ces personnes seront-elles censées faire cela ?*
- Nous ne pratiquons le télétravail qu'à 60 %, comme le prévoit la loi. Je ne comprends pas le problème ! Donnez aux gens la liberté de planifier eux-mêmes leur emploi du temps. Nous ne sommes pas des enfants en bas âge et nous sommes assez responsables !*
- Pourquoi ne pas s'attaquer personnellement aux personnes qui abusent du système actuel et laisser en paix les gens qui font de leur mieux encore plus depuis le télétravail (par gratitude et parce qu'on est chez soi de toute façon et qu'on n'a pas de trajet à faire) ?*
- Mon rendement va ÉNORMÉMENT diminuer quand je serai obligé d'aller plus régulièrement à Bruxelles et ma motivation va tomber en dessous de zéro, je n'aurai plus envie de faire de mon mieux ou quoi que ce soit de plus pour un employeur qui me « tyrannise » et ne me prend pas au sérieux !*

Cette directive manque de souplesse. Elle crée un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée, du mal-être en perspective. Les technologies actuelles suffisent au travail à la fois à distance et en équipe.

Notre bâtiment étant devenu « Dynamic Office Light », l'équipe étant composée de 14 collaborateurs pour 6 places attribuées, il va falloir « pousser les murs » et phagocytter les places des services voisins une fois par semaine en priant que les autres teams ne prennent pas le même jour de réunion d'équipe que nous... Un jour par mois me semble beaucoup plus raisonnable.

De manière générale, dans mon service, nous venons déjà 2 jours par semaine au bureau et ce sont des jours fixes (mardi et jeudi). Mais le fait que nous soyons dans un système de quota calculé sur base annuelle, cela apporte une souplesse et nous sommes beaucoup plus sereins face à de possibles imprévus. Je trouve dommage de faire un retour en arrière et d'instaurer une contrainte totalement inutile. Je trouve plus sain, au contraire, de faire confiance au choix de fonctionnement de chaque service, en prévoyant plutôt des lignes de conduite générales, comme c'est le cas actuellement. C'est ce qui fait la valeur de notre SPF.

Ce qui pose problème, c'est l'aspect « contrainte » et sur une courte période. On est responsable et on doit pouvoir gérer notre temps de présence avec conscience professionnelle et responsabilité et pouvoir gérer nos venues selon les contraintes de la vie !

UNION NATIONALE DES SERVICES PUBLICS Secteur Finances

Rue des Colonies 11, 1000 BRUXELLES
Romboutsstraat 1 boîte 1/2, 1932 Zaventem
@ : info@unsp-finances.be
☎ : 0032 – (0)2 – 218.16.59
SITE WEB: <http://www.unsp-finances.be>

Editeur responsable

Eric Brisbois

Crédits photographiques

stocklib.fr – canva.com
pixabay.com – unsplash.com
freepik.com

Dans mon travail, je dois régulièrement prendre des rendez-vous avec des personnes extérieures au SPF, il est donc très compliqué de prévoir un jour fixe par semaine pour l'ensemble de l'équipe. Par exemple, admettons que l'assujetti par facilité ayant son magasin fermé tous les lundis peut me recevoir ce jour-là or c'est le jour de présence obligatoire... Bref, pour une question d'agenda, cela nous prive d'un jour par semaine de liberté de choix de rendez-vous. De plus avec le système basket, nous travaillons en binôme avec des collaborateurs d'autres équipes... L'agenda va devenir très compliqué, voire impossible à gérer.

En tant qu'agent contrôleur (TVA), je dois tenir compte des disponibilités des professionnels du chiffre, qui ne peuvent se rendre disponibles durant plusieurs périodes par an (déclarations IPP, ISOC, TVA, Bilan, vacances...). Il n'est donc pas rare que certaines semaines soient consacrées à 4 ou 5 jours de contrôles sur place. Dès lors, deux jours de présence obligatoire au bureau par semaine entraîneront une diminution de la capacité de contrôle, à moins que l'autorité communique publiquement que les agents contrôleurs peuvent imposer des dates – ce qui provoquera des tensions inévitables.

Je suis entièrement la motivation de votre courrier envoyé au comité de direction. Une présence au bureau est indispensable, ça va de soi, je ne la remets pas en question. Ceci étant, la règle des deux jours par semaine sur base ANNUELLE, en fonction des besoins du service, de chaque équipe, des sensibilités de tous et en harmonie vie professionnelle/vie privée existe déjà. Je l'applique, tout mon service l'applique, elle fonctionne très bien. Ce que demande aujourd'hui le management est à la limite de l'ingérable en termes de « logistique ». Nous occupons actuellement tout un étage et, après déménagement, nous ne disposerons plus que d'un demi-étage. Comment ferons-nous les jours d'affluence, avec pas loin de 60 collaborateurs sur un demi-étage ?! Faudra-t-il qu'on tire à la courte paille le choix des jours de chacun ? Sans compter la frustration (d'un retour à une situation déjà bien loin derrière nous) et les inconvénients et réels ennuis pour certains des collègues (parents isolés, en garde alternée, navetteurs avec de longs trajets...). Nous sommes très nombreux à espérer que ladite règle « présence obligatoire au bureau » soit revue par la direction et que le report au 01/01/2025 ne soit pas synonyme de « on s'assied dessus malgré vos doléances ». Merci à vous.

J'ai quitté mon ancien employeur en partie à cause de leur gestion du télétravail qui me coûtait trop d'énergie par semaine. Cela ne me motivait pas à aller sur place ni vraiment à travailler (open space bruyant, impossible de se concentrer, coups de téléphones partout, longs trajets aller-retour avec un réveil à 4-5h et les éternels problèmes avec les trains, manque de sécurité / peur sur le chemin, etc.). J'ai préféré revenir au SPF Finances, car je savais qu'ici, le télétravail était comptabilisé sur l'année (60 % maximum) et que cela me permettait bien plus de confort, de tranquillité et de bien-être dans mon travail. Cette liberté est très importante pour moi et me permet de faire d'autres choses de mes soirées, de mes pauses, de mon énergie, de mon temps, etc.

Je suis dans un service où nous aidons différents bureaux en Belgique dans leurs dossiers. Un déplacement n'est pas nécessaire dans nos tâches, car nous ne voyons jamais les personnes avec qui nous collaborons au vu de la distance. De plus, le télétravail m'aide énormément pour ma concentration. Je suis ainsi plus productive. Cela m'aide aussi à mieux gérer mon diabète de type 1. Je ne suis pas opposé à y aller de temps en temps pour voir les collègues bien sûr, mais imposer d'aller sur place n'aurait vraiment aucun intérêt dans mon cas.

En tant que contrôleur ISOC PME, il est difficile de fixer des jours obligatoires au bureau. Les contrôleurs se rendent beaucoup sur place accompagnés d'agents d'autres services au vu du nouveau système mis en place depuis janvier 2024. Les jours fixes ne seront pas les mêmes d'un service à l'autre, ce qui va augmenter la difficulté de pouvoir fixer des visites sur place chez les comptables sans compter le fait de devoir tenir compte des mi-temps et 4/5e... Quelle prise de tête !

J'ai des problèmes de santé chronique : la disposition annuelle me permet notamment de pouvoir télétravailler plus quand mes problèmes articulaires sont fréquents, ce qui a un impact direct sur ma qualité de vie, mais aussi sur la qualité de mon travail.

Mon service fait encore de la téléphonie tous les jours : à raison d'une plage quasi par semaine en temps plein, cela n'a pas d'intérêt de venir au bureau ce jour-là.

La grande majorité des tâches étant informatisées, il est contre-productif de demander à l'équipe de venir au bureau plus d'un jour par semaine, au vu des problèmes de concentration, de longs trajets, soucis de parking... qui génèrent un stress supplémentaire inutile, vu le manque de personnel et l'âge moyen des équipes.

Pour moi, il s'agirait d'une vraie diminution de qualité de vie, mais aussi de travail. Je ne suis pas contre un changement et de laisser au chef la possibilité de réfléchir ensemble dans les accords d'équipe, mais la décision prise par le comité de direction est trop générale et trop rigide et en totale inadéquation avec la volonté de souplesse de travail affichée par le SPF Finances et les changements entrepris (diminution des places de parking dans les SPF, moins de places assises, principe du clean desk...).



Je travaille au SPF Finances aussi (surtout !) pour les avantages fournis par les conditions de travail, dont un horaire flexible et le télétravail... Je ne comprends pas pourquoi on nous impose maintenant un retour au bureau plus fréquent alors que depuis presque un an, on se débrouille avec un nouveau programme qui nous a fait prendre énormément de retard à cause des bugs (AGDP), retard qui a été longuement rattrapé au fil des mois par des collaborateurs motivés... Pendant la Covid-19, nous étions à 100 % en télétravail, et le travail a été effectué aussi. J'ai été engagée en temps de Covid-19, j'ai été formée 100 % à distance par Teams sur plusieurs matières, et ça s'est très bien passé aussi. Ce retour obligatoire au bureau s'apparente à une punition. Il n'y a aucune reconnaissance de tous les efforts qui ont été fournis par le passé en télétravail.

Plus personnellement, j'ai vraiment besoin de calme, et trop d'interactions sociales m'épuisent. Je supporte mal le bruit de l'open space. Le retour au bureau 2 jours toutes les semaines s'apparente à un cauchemar. Si cette mesure passait, je sais déjà que je perdrais mon équilibre entre vie privée et vie professionnelle, ma santé et mon sommeil qui seraient négativement impactés à cause des longs trajets plus fréquents pour venir sur place, et ma santé mentale déjà impactée par les annonces unilatérales de la direction qui m'ont mise dans un état de panique pendant plusieurs jours.

Je travaille à l'AGFisc en gestion P avec période Tax-On-Web aux mois de mai et juin où on est tous en téléphonie : il est impossible sur des dynamic office de faire cette période Tax-On-Web au bureau.

Je suis pour le télétravail au maximum : meilleure concentration, pas de trajet d'où gain de temps et surtout pas de stress sur la route. Après 41 ans de carrière, je trouve que le règlement actuel est convenable même si je préférerais 100 % et présence aux réunions ou à la demande du chef. Il faut conserver le règlement actuel. Garder le bureau satellite comme présentiel. Donner aux plus de 55 ans la possibilité de faire un maximum de télétravail. Ceux qui veulent aller au bureau ne doivent pas punir les personnes qui ont un autre point de vue. Le seul objectif est un travail bien fait. Quand, où, comment... libre à chacun... bien sûr, en respectant notre employeur (heures de travail, etc.).

Je viens déjà 2 jours par semaine au bureau, pour moi cela ne changera rien en termes de contraintes, mais cela ne m'apportera toujours rien en termes d'efficacité professionnelle ni en ce qui concerne le relationnel. Le 1er jour, nous nous retrouvons éparpillés aux quatre coins de l'étage faute de places, alors que notre projet nécessite justement des sessions de travail en équipe. Le 2e jour, je suis seule et passe ma journée à chercher une salle où m'isoler pour faire des réunions en visio toute la journée, et ceci avec zéro contact social puisqu'on ne connaît quasi personne à l'ICT où les consultants partent après six mois. Bref, 4 h aller-retour pour ne voir personne « en vrai ». Je ne crois pas qu'on va régler les problèmes que connaît le SPF en ramenant tout le monde au bureau deux jours par semaine si c'est ça le but. Nous sommes des dizaines à vivre un burn-out et ce n'est certainement pas à cause du manque de présentiel...

La présence obligatoire au bureau 2 jours/semaine ne va rien apporter (au contraire) dans le cadre des objectifs professionnels et des contacts avec les collègues. En effet, le télétravail est propice à un meilleur travail (plus de calme et de focus par rapport au travail sur un plateau avec très souvent beaucoup de bruits et de collègues trop bavards). Le télétravail ne vous lie pas à des contraintes de trafic qui vous imposent des horaires rigides. Il est source de flexibilité dans l'accomplissement de vos tâches et vous fait gagner de l'énergie vu l'absence de trajet et d'horaires rigides. Quant aux contacts avec les collègues, avec Teams, cela est devenu très convivial aussi. Par contre, je suis également favorable à une certaine présence au bureau. C'est aussi très important de retrouver ses collègues physiquement et de pouvoir discuter d'un dossier avec son chef. En effet, il faut rester raisonnable dans l'équilibre présence au bureau et télétravail. Abuser du télétravail n'est pas une bonne chose non plus. Il faudrait réprimander les agents qui abusent du système. Je pars du principe que l'agent doit prendre ses responsabilités dans ses objectifs à réaliser. Par conséquent, imposer 2 jours de télétravail/semaine n'est pas judicieux et ne sera pas fructueux pour le bien-être de l'agent dans la réalisation de ses tâches à effectuer.

Le projet de présence obligatoire est en total décalage avec notre accord d'équipe concerté et qui est respecté depuis sa mise en place. En poste en province, à 7 km de mon domicile depuis plus de 20 ans, j'ai pourtant accepté en 2022 une fonction basée à Bruxelles, par intérêt pour la matière. Dans les faits, le télétravail, les réunions en Teams, le bureau satellite (on s'y retrouve à trois collègues) et la présence ponctuelle à Bruxelles rendent la fonction attractive. La hiérarchie nous félicite des résultats obtenus. Le retour au bureau deux fois par semaine, dans des espaces non dédiés à l'équipe, qui seront surpeuplés, n'apportera aucune plus-value, que du contraire. De plus, au vu de la piètre qualité des transports en commun et la perte de temps générée, la dépense d'énergie aux déplacements, la difficulté de se rassembler en équipe une fois arrivés dans l'open space, la démotivation guettera les agents qui, comme moi, ont fait le choix de quitter une fonction en province pour gagner la capitale. Le risque est grand d'une désertion massive et la disparition de ce petit service qui a eu bien des difficultés à recruter.

Le comité de direction a-t-il pensé au bien-être des personnes de plus de 60 ans qui commencent à avoir des petits problèmes de santé ? Pouvoir faire du télétravail permet aussi d'être moins souvent malade ! Quel manque de respect nous témoigne ce comité !!

Je suis en fin de carrière. J'ai donc testé pendant des années les systèmes présentiels ou pas. Personnellement, je suis pour le télétravail avec présence pour les réunions d'équipes ou autres bien entendu. Il serait peut-être bon de faire un quota par trimestre. Il serait aussi intéressant de prévoir un présentiel plus léger pour les 4/5e, 3/5e et mi-temps, mais surtout pour les fins de carrière. Autoriser plus de télétravail en cas de maladies par exemple. Par exemple, à partir de 55 ans ou 60 ans... Personnellement je vivrai assez mal le retour imposé par la nouvelle réglementation envisagée. Maintenant, celui qui veut aller au bureau, qu'il y aille... Libre à tout le monde de choisir son environnement. Le principal est que le travail soit fait avec les meilleurs résultats.

La présence obligatoire de 2 jours par semaine au bureau est néfaste à l'organisation et au bien-être des agents, étant donné la nouvelle répartition des bureaux : beaucoup plus de gens sont confinés dans un même bureau, avec la conséquence d'une augmentation du bruit, et des inconvénients qui en découlent (manque de concentration, erreurs, nervosité accrue, etc.). Les bureaux « silence » sont, la plupart du temps, « squattés » par les chefs de service. Cette dénomination (« silence ») n'a plus aucune raison d'être, étant donné que les chefs y reçoivent leurs agents respectifs avec un défilé constant de personnes.

Nous sommes passés de 6 agents à 3 agents. Or, pendant la crise de la Covid-19, nous avons été félicités : c'est la première fois que nous étions plus ou moins à jour. Dès lors, quelle est la vraie motivation de cette décision ? Car concernant la rentabilité, le présentiel dans mon service s'est avéré être délétaire.

Le fait que la véritable motivation ne soit pas communiquée est très frustrant, casse ma confiance vis-à-vis de mon employeur et me démotive ; j'ai envie de me contenter de faire le strict minimum maintenant.

La note publiée le 14 juin sur Intranet contient une phrase inacceptable : « Notre SPF est aussi attentif aux collaborateurs dont la fonction ne permet pas de télétravailler. Par respect envers eux, il est d'autant plus important que les collaborateurs qui peuvent télétravailler soient suffisamment présents au bureau. »

C'est comme si l'on demandait aux agents de niveau A de partager leur traitement avec les niveaux inférieurs, « par respect envers eux ».

En ce qui concerne le partage des connaissances, dans ma fonction IT, celui-ci est toujours plus aisé par partage d'écran via Teams. La seule motivation valable pour le présentiel est donc l'esprit d'équipe, et je suis tout à fait d'accord avec cela. Mais un jour par semaine suffit largement.

Le télétravail (actuellement, présence au bureau obligatoire tous les jeudis dans mon équipe), praticable sans handicap dans mon secteur d'activité me permet de facilement concilier temps de travail, vie privée et pause agréable en fonction de mon énergie assez fluctuante. Le fait d'avoir un jour par semaine où tout le monde est présent au bureau devient dans ce cadre utile et répond suffisamment aux partages en présentiel entre collaborateurs et supérieurs hiérarchiques. Le fait d'y ajouter un second jour obligatoire par semaine ne pourra être perçu, à mon niveau, que comme une nouvelle contrainte imposée par l'employeur allant à l'encontre de mon autonomie personnelle dans l'organisation de mon travail et cela entraînera logiquement une motivation moindre au travail. C'est à mon sens le type même de règle qui si elle est imposée de façon générale est « perdant - perdant » pour les 2 parties. De plus, l'employeur ferait bien d'y prendre garde, car l'autonomie avec laquelle l'employé peut exercer sa fonction est l'un des 3 piliers (à côté de la charge de travail et du soutien hiérarchique) propices aux burn-out et aux absences de longue durée que cela peut entraîner !

Lors de la crise de la Covid-19, le service fonctionnait très bien en télétravail à plein temps alors que cela arrangeait parfaitement les supérieurs hiérarchiques, et à présent tout continue de bien se passer. Pourquoi nous obliger à y retourner autant, alors qu'y aller de temps en temps suffit. Justement quand on comptabilise le temps de travail réel d'une journée au bureau, il est nettement moindre par rapport à celui effectué chez soi, surtout quand on passe déjà 2 h dans les déplacements. Il serait plus judicieux de le faire au cas par cas selon le service concerné...

Les conditions de travail sont bien meilleures à la maison (pas de bruit des collègues, pas d'interruption à tout moment, un bureau à la maison mieux équipé qu'au travail – 2 grands écrans et un siège ergonomique, pas de climatisation, pas de bruit de machines à café, pas de chaise musicale pour avoir en 1er l'écran le plus récent et grand...). Les mardis, tout le monde se retrouve au bureau en réunion (sous casque, car certains sont quand même à la maison) et je ne peux manger avec les autres pour assurer mes heures, car j'arrive tôt – pour rentrer tôt. In fine je mange devant l'écran (comme d'autres collègues d'ailleurs). Bref, venir au bureau dans ces conditions et pour ensuite rattraper le travail le soir à la maison, ça n'en vaut pas la peine ! Actuellement, 1 fois par semaine, c'est bon ; mais 2 fois, non merci. Le bureau est un lieu de rencontre agréable, car les collègues le sont, mais l'ensemble des facteurs à risque chamboulent alors le rythme de travail, et me rendent moins efficace. Avant d'imposer ces deux jours, il faut revoir et améliorer la vie et les règles sur plateau, les espaces de travail, les conditions physiques et matérielles de travail !



On supprime des bureaux et on veut faire revenir les gens, c'est contradictoire. Nous, dans notre service, on se met un rendez-vous tous les mardis, et puis on vient quand on veut pour respecter la règle des 60 % de télétravail. De plus, au lieu de pouvoir travailler si nous sommes blessés, mais aptes mentalement, nous serons en maladie, et ce sera le cas dans d'autres domaines.

Aucun d'entre nous lorsque nous sommes entrés au SPF n'a « signé » pour cela. En effet, on nous vantait les mérites de la possibilité de télétravailler avec souplesse contrairement au privé. De plus, pour la plupart d'entre nous, le télétravail signifie plus de travail qu'en présentiel, car nous ne sommes pas interrompus à chaque arrivée le matin, à chaque départ le soir et par les discussions des autres personnes présentes dans le bureau. Si mes collègues ont des questions, nous avons une discussion Teams consacrée à cela. Chacun répond au moment où il est disponible et si c'est urgent, un coup de téléphone avec la caméra et hop, c'est résolu.

Le travail au sein de mon service ne requérant que très peu de présence physique (pas de contrôles sur place ou de contacts avec le public), le télétravail ne constitue nullement un obstacle à la réalisation correcte de mes tâches. Au contraire, il me permet de mieux concilier vie privée et professionnelle en me permettant notamment d'amener mes enfants à l'école. Dans une époque où il devient de plus en plus difficile de recruter des profils qualifiés, je pense que le SPF gagnerait grandement à miser sur cet aspect.

Par ailleurs, ma productivité est meilleure à domicile, car je travaille dans le silence, alors que sur mon plateau, la concentration est difficile du fait des discussions des collègues. En outre, les trajets créent une fatigue supplémentaire qui est absente lorsqu'on travaille à domicile.

L'argument souvent avancé pour justifier la présence au bureau est le renforcement de la cohésion et de l'esprit d'équipe, ce qui est à mon sens un argument creux. Ma disponibilité envers mes collègues n'a jamais été amoindrie du fait de la distance et, à l'inverse, les agents qui ne sont pas enclins à aider leurs collègues ne l'étaient pas davantage lorsque nous venions chaque jour au bureau.

Pendant la Covid, nous avons travaillé 100 % de la maison. Le SPF a tourné presque normalement et nous avons été félicités pour le travail accompli !! Inutile donc de régresser à présent et d'imposer plus qu'actuellement. Ce serait un recul, tant dans la flexibilité offerte par l'employeur (argument de taille pour recruter !) que dans l'aspect pécuniaire (plus de travail au bureau = plus de trajets = plus de coût) ainsi que du temps de trajet inutilement perdu. Je suis par contre favorable à un jour par semaine prédéterminé au bureau (hors périodes de congés scolaires) afin d'améliorer la cohésion d'équipe. Le second jour, selon les normes actuelles (max de 60 % de télétravail sur une base annuelle) et non selon le projet (min de 2 j bureau chaque semaine), devant rester totalement flexible.

Lorsque je travaille de la maison, je peux le faire de manière plus concentrée. Je fais également des permanences téléphoniques, je peux joindre les assujettis par téléphone sans déranger mes collègues. Si je dois m'isoler dans un petit bureau, alors je préfère être chez moi.

Quand je vais au bureau, je « prends mon bain de social », mais on fait plus de pauses, il y a plus de bruit depuis les open spaces.

Il y a des périodes où rester travailler à la maison est une facilité, par exemple en cas de travaux sur la route qui allongent considérablement le temps de trajet.

Bref, 60 % du temps de travail SUR L'ANNÉE en télétravail me convient parfaitement.

Il me semble que la FLEXIBILITÉ doit aller dans les deux sens, et il me semble que nous donnons déjà pas mal avec les changements perpétuels et nous ne méritons pas de perdre notre bien-être !

En hiver, lorsque j'ai un rhume, je n'aime pas venir au bureau au risque de rendre tout le monde malade, donc j'adapte mon horaire du mois en remettant ce jour ou ces deux jours sur d'autres semaines, au lieu de me déclarer en maladie alors que je suis apte à travailler.

De plus, grâce à ce quota annuel, ma vie privée et mon travail ont un bel équilibre (ce qui me change de mes années d'expérience dans le privé qui m'ont mené au burn-out). C'est un plaisir de travailler au SPF en grande partie grâce à cela.

Qui va contrôler la présence au bureau pour les jours où le télétravail n'est pas encodé !?! Le chef doit-il venir tous les jours pour voir qui est effectivement au bureau ?

Il se peut qu'un agent soit hors de sa zone d'ancrage, mais bien au bureau.

Pourquoi ne pas simplement faire appliquer ce qui est déjà la règle au lieu de durcir le tout en ayant laissé les choses se dégrader ? 2 jours au bureau par semaine, sur une période de référence plus longue, avec flexibilité !

Une présence régulière au bureau est évidemment nécessaire, mais pourquoi ne pas appliquer la règle des 60 % maximum de télétravail sur une période plus longue ? Il y a toujours des périodes où il est plus agréable d'avoir un peu plus de flexibilité (par exemple, une semaine 1 fois au bureau, la semaine suivante 3 fois).

Les agents qui souhaitent se voir plus souvent peuvent toujours le faire même avec une base de présence calculée de manière annuelle. Le système actuel est un système qui fonctionne très bien, et la majorité des gens en est satisfaite. Le boulot est fait dans tous les cas, et on est même plus productif en télétravail.

Imposer quelque chose à tous parce que certains abusent est contre-productif. Il serait plus raisonnable de voir qui abuse et d'agir en conséquence. Cela démontre plus une volonté de surcontrôle.

Il est vrai qu'il est essentiel qu'une présence au bureau minimale soit effective. Pour ma part, j'essaie de venir deux fois par semaine, mais les aléas de la vie (famille monoparentale depuis l'année dernière) font qu'il peut être plus facile de venir 3 ou 4 fois une semaine et 1 fois la semaine suivante. Quand on se plaint de ne plus savoir recruter, mais que dans le même temps on n'offre pas les conditions du privé et que l'on vante la flexibilité comme moyen de recrutement ou de bien-être, revenir en arrière n'est pas correct.

En imposant deux jours par semaine, je ne trouve honnêtement pas d'option, car je me rends au travail en voiture. Lorsque je vais au bureau, je me lève à 5 h 15 pour pouvoir être au travail vers 7 h, ceci afin d'éviter la congestion et les nombreux embouteillages sur l'E17, dus aux travaux de longue durée et afin de pouvoir rentrer chez moi l'après-midi entre 15 h et 15 h 30. Si je ne le fais pas, je serai coincé dans les embouteillages pendant deux heures le matin et le soir.

Au bureau, nous avons dû déménager à un autre étage depuis l'année dernière et nous sommes maintenant entassés les uns sur les autres. Chaque fois que quelqu'un dit quelque chose à l'équipe, tout le monde l'a entendu et s'en mêle. À tel point que la concentration au travail est parfois impossible. Essayez donc de rédiger une lettre avec autant de bruit. Par conséquent, le traitement des dossiers au bureau est beaucoup moins efficace que lorsqu'on travaille à domicile. Les statistiques le prouvent également. Qu'est-ce qui est le plus important à long terme : être en mesure de traiter correctement les dossiers et augmenter la quantité par jour, ou traiter les dossiers de manière incomplète par manque d'attention et avoir moins de productivité que lors d'une journée de travail à domicile ? Sans parler du call center, depuis qu'il a été ajouté à nos attributions il y a quelques années, plusieurs employés doivent traiter des appels téléphoniques dans la journée, le tout dans la petite pièce où l'on nous a entassés ! À cela s'ajoute cette année le fait que nous n'avons plus de bureaux permanents, il y a donc beaucoup moins de places prévues. J'aurais plutôt pensé qu'on nous aurait laissé encore plus de liberté pour le travail à domicile. Mais non, il faut encore tout restructurer et imposer de nouvelles règles pour le travail à domicile.

Et que se passe-t-il si un employé se sent malade ou a un rhume, mais décide quand même de continuer à travailler ? Dans notre cas, cela se résout en travaillant à la maison, afin de ne pas contaminer les collègues. Mais nous serons alors obligés de venir travailler pendant deux jours, de sorte que je pense qu'il y aura également plus de jours de maladie et que, par conséquent, il y aura à nouveau beaucoup plus d'absences pour cause de maladie. Encore une fois, est-ce qu'ils préfèrent cela ?

Dans notre service, notre chef d'équipe insiste pour que nous soyons toujours présents le même jour chaque semaine, notamment parce que des réunions sont prévues à ce moment-là. Et je dois dire que cela fonctionne très bien, j'ai tendance à utiliser ce jour pour discuter de cas plus difficiles avec des collègues ou le chef d'équipe. Et ce jour est suffisant. L'esprit d'équipe est également très bon, car nous nous voyons toutes les semaines.

Laissons les employés décider eux-mêmes du nombre de jours par semaine où ils souhaitent se rendre au bureau.

Le système a été mis en place dans le but de mieux équilibrer la vie professionnelle et la vie privée. Je travaille 4/5 et notre équipe a deux « moments » au bureau obligatoires par mois. Nous avons également accepté de nous rendre au bureau une fois par semaine (libre choix). Deux jours de travail complets par semaine (également pour les 4/5), c'est un pas en arrière. Pour moi, cela représente 50 % de mon temps de travail, sans que je puisse choisir librement de concilier travail et vie privée. Chaque situation familiale est différente et la directive vous encourage désormais à organiser vous-même vos heures de travail. Malheureusement, cela n'est pas appliqué correctement partout. Ceux qui s'en tiennent aux dispositions prises ne devraient pas payer pour ceux qui s'en accommodent mal. De plus, nous passons à un bureau en dynamic office où seuls 60 % des bureaux sont disponibles. Comment cela sera-t-il résolu si tout le monde doit se rendre au bureau pendant deux jours fixes ? En cas de manque d'espace, il faudrait trouver de l'espace à un autre étage... alors je ne verrai pas mes collègues non plus.

La note sur le télétravail précise que le nombre de jours de télétravail par an ne peut pas être dépassé. Peut-être faudrait-il mettre un compteur sur les demandes de jours de télétravail, comme pour les demandes de congés, afin de ne pas dépasser le nombre de jours de télétravail autorisés. Je ne pense certainement pas qu'il soit correct qu'un 4/5 doive se rendre au bureau autant de jours qu'une personne travaillant à temps plein.



Ma principale question est la suivante : pourquoi ne pas appliquer plus strictement la règle des 60 % qui existe déjà ?

Cette règle des 60 % garantit que tout le monde soit présent au bureau régulièrement, mais elle nous laisse aussi une certaine liberté pour planifier nous-mêmes ces journées de travail au bureau. C'est important pour notre agenda privé comme pour notre agenda professionnel.

Personnellement, je travaille dans un bureau de recouvrement avec un total d'environ 30 collègues. Lorsque notre bureau est plein (en réalité, il n'y a de la place que pour +/- 16 personnes à cause du dynamic office), c'est littéralement une « maison de fous ». Ces jours-là, il y a beaucoup, beaucoup trop de bruits.

C'est pourquoi la plupart de mes collègues et moi-même essayons toujours de faire nos journées de téléphonie (MCC) depuis notre domicile, afin de ne pas déranger nos collègues et de ne pas réserver inutilement des bureaux séparés.

En outre, il y a des réunions régulières qui sont fixées, un collègue doit être formé (nouvelle tâche ou nouveau collègue/formateur – plus facile à faire quand on est physiquement présent), un citoyen doit être reçu sur rendez-vous de temps en temps, etc.

Si nous sommes coincés avec des jours de bureau « fixes » et que nous devons planifier tout le reste en fonction de ces jours, il ne reste plus beaucoup de flexibilité.

En outre, nous dépendrons alors beaucoup plus d'autres facteurs.

Par exemple, je me rends généralement au bureau à vélo (+/- 20 km dans chaque sens). Lorsque le temps est très mauvais, il m'arrive de reporter une journée au bureau. Les jours de bureau habituels, je serai contraint de me rendre au bureau en voiture. C'est pire pour l'environnement, pire pour la santé et plus de problèmes de stationnement.

Et qu'en est-il des inconvénients mineurs ? Je pense aux maux de tête, par exemple, après une mauvaise nuit, etc. Or, ce sont aussi les jours où beaucoup travaillent à domicile (plus de confort, environnement plus calme, proximité des médicaments et des toilettes, etc.). On peut supposer que cela se traduira par un plus grand nombre de jours de maladie.

Moi-même et beaucoup d'autres collègues tenons déjà compte de la règle originale des 60 % (nous conservons notre propre document Excel pour le contrôle, car il ne nous est pas fourni dans Persopoint – pas même lorsque nous demandons l'aperçu des demandes, car les demi-journées y sont affichées comme des journées entières). Et nous pensons que cela fonctionne bien ! Mais il y a effectivement des collègues qui n'y prêtent pas autant d'attention. Pourquoi « punir » tout le monde ?

J'espère que cette obligation ne sera pas appliquée. La gestion des jours de télétravail sur une année nous permet de concilier au mieux notre vie professionnelle et notre vie privée. Nous avons déjà 2 jours de présence obligatoires par mois pour notre service. À Liège, il n'y a pas suffisamment de places pour tout le monde. De plus, le parking est limité aussi au niveau des places. Le SPF Finances a toujours eu comme discours de permettre une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, alors pourquoi faire machine arrière ? Personnellement, je travaille mieux à la maison qu'au bureau, car des collègues font de la téléphonie tous les jours et avec les bureaux ouverts, on entend tout... Si des gens ne respectent pas le quota des jours de télétravail, c'est au chef hiérarchique d'intervenir et il ne faut pas punir tout le monde à cause de cela...

Je suis particulièrement préoccupée par les conditions de travail dans les bureaux. Le système du dynamic office light à Bruges posera sans aucun doute des problèmes : trop peu de places de parking, trop peu d'écrans, trop de monde, ce qui entraînera des difficultés pour se concentrer... Je pense que personne ne veut travailler comme une sardine dans une boîte... surtout maintenant que nous sommes tous habitués à pouvoir travailler tranquillement et de manière concentrée à la maison... cela n'améliorera pas la qualité du travail.

L'idée d'un jour fixe par semaine avec votre équipe est certainement irréaliste et irréalisable. Il est déjà difficile de ne pas être trop nombreux les jours de retour mensuels.

D'un point de vue purement pratique, le comité de direction n'a pas suffisamment réfléchi à la question.

En ce qui concerne les bureaux « froids » en hiver (plan d'épargne), il n'est pas très agréable de travailler dans un environnement à 19°. Même au printemps dernier, nous avons souffert du froid. Au moins, dans votre environnement domestique, vous pouvez décider vous-même d'allumer ou non le chauffage.

19 collègues et 13 bureaux, les gens doivent-ils s'asseoir dans le couloir ou dans les salles de réunion ? Cela va-t-il améliorer l'esprit de groupe et le transfert de connaissances ?

Nous sommes également devenus, contre notre gré, un « callcenter » : sommes-nous censés faire cette tâche au bureau ? Dans une pièce calme, à l'écart de nos collègues et, surtout, dans l'impossibilité de rejoindre nos collègues pour le déjeuner, car il n'y a pas de pause prévue à midi, les équipes devant fonctionner en continu de 9 heures à 17 heures.

Les conditions de travail au Finto sont devenues insupportables depuis le regroupement des services sur quelques étages. À cause du bruit, il est impossible d'organiser de manière correcte une réunion Teams avec une société. Pour les mêmes raisons, il est très difficile de se concentrer afin de rédiger des avis des rectification, décisions de taxation. Ne parlons même pas de l'absence d'air conditionné qui rend nos conditions de travail indignes.

Je comprends parfaitement que le télétravail n'est pas un droit acquis et le fait que nous devons parfois nous réunir avec les collègues et créer un esprit d'équipe (également pour les nouveaux collègues). On apprend à se connaître, on demande de l'aide plus rapidement, je suis tout à fait d'accord avec cela. Mais imposer des jours fixes va vraiment créer l'effet inverse.

Par ailleurs, on nous a déjà demandé beaucoup de flexibilité ces dernières années, tout au long de la période de la Covid-19. Nous avons continué à travailler, même si, pour la plupart d'entre nous, c'est dans un endroit très calme, dans notre salon, dans notre bureau à la maison. Il est donc très difficile pour beaucoup de collègues de revenir dans un environnement surpeuplé, nous sommes entassés dans des bureaux ouverts inconfortables (parfois froids). La productivité au bureau est bien moindre que lorsque nous travaillons à la maison. Il est donc très facile d'affirmer que nous avons besoin d'être sociables pendant les jours de bureau, alors que nos mails, nos objectifs, les tâches assignées et les listes continuent d'affluer et que nous créons un arriéré parce que nous sommes moins capables de nous concentrer.

Nous avons déménagé à Anvers, ce qui a été une pilule très amère pour beaucoup de collègues, car ceux qui n'ont jamais souffert des embouteillages sur la route sont maintenant amenés dans le centre-ville très fréquenté. Pour beaucoup, les transports publics ne sont pas une option en raison des transferts et des longs trajets. Nous devons faire preuve de flexibilité en raison des changements apportés à nos applications, certains programmes sont fermés sans ménagement et remplacés par des programmes qui fonctionnent mal et qui ne sont pas encore à la hauteur. La pénurie aiguë de personnel : nous ne trouvons pas de nouveaux collègues. La raison en est simple : il y a quelques années, les collègues des niveaux C et D étaient également recrutés, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. La question est de savoir si le SPF est toujours aussi attrayant pour les collègues des niveaux B et A qui souhaitent devenir fonctionnaires. Nous n'avons pas d'avantages tels que le leasing de vélos/voitures, nous n'avons pas d'avantages tels que l'assurance-vie, l'épargne-pension, etc.

Il y a beaucoup d'agacement parmi les collègues.

Il y a aussi le désagrément que le comité de direction soit tellement coupé de la réalité de ses employés, qu'il n'y ait pas de consultation et encore moins de droit de regard sur les nombreux problèmes et les nombreuses décisions qui sont prises. Je vois autour de moi de bons collègues qui s'efforcent de faire fonctionner le bureau, malgré la grave pénurie de personnel. Je crains que davantage de collègues abandonnent et qu'il y ait davantage de maladies de longue durée.

J'espère vraiment que le comité de direction voudra avoir des discussions constructives avec les représentants syndicaux.

Merci d'avance pour votre travail dans ce dossier.

Je vous remercie de votre soutien. Lorsque je viens à Bruxelles, je perds énormément de temps et je dois rattraper le travail le lendemain. En ce qui concerne l'aspect social, je trouve cela ridicule, car mes collègues et moi avons des contacts quotidiens par l'intermédiaire de Teams lorsque nous travaillons à domicile. Le degré de sociabilité dépend de chacun. Je pense plutôt que les bons travailleurs dans ce cas sont ceux qui subissent le poids des personnes qui ne font pas leur travail à domicile comme elles le devraient. Bien sûr, il y aura toujours des profiteurs, mais les responsables devraient alors surveiller davantage ce phénomène et, s'ils constatent que des personnes ne font pas leur travail comme elles le devraient, interdire à ces personnes de faire du télétravail et ne pas punir tout le monde.

La dernière fois que nous étions au bureau avec toute l'équipe, j'ai dû rester debout avec mon ordinateur portable sur le rebord d'une fenêtre. Je pourrais aussi m'asseoir seul dans une autre pièce, mais je ne vois alors aucun avantage à travailler au bureau. Nous sommes également très préoccupés par l'augmentation du nombre de jours où nous devons travailler au call center et par le fait que cela perturbe énormément le travail au bureau.

De plus, il est déjà difficile de trouver un jour par mois pour nous réunir tous ensemble. Au lieu de favoriser l'esprit d'équipe, nous craignons que les nouvelles règles ne provoquent davantage d'irritations.

La solution est si simple que même un employé ordinaire peut la trouver : prévoir un ratio de télétravail flexible de 3/5 en réduisant proportionnellement les jours de télétravail en cas de maladie ou de toute autre absence à l'exception des congés annuels (ainsi que les jours de compensation). Pour un jour de maladie ou d'absence autre que le congé annuel ordinaire, le nombre de jours de télétravail est alors réduit de 0,6 (3/5 d'un jour ouvrable). De cette manière, vous garantissez en fin de compte que les employés devront être présents au bureau pendant près de 40 % du temps, tout en maintenant un système flexible. 50 % de travail par satellite des jours de bureau sont bien sûr autorisés, comme c'était déjà le cas jusqu'à présent ! Bien sûr, le chef fonctionnel peut programmer des réunions un jour obligatoire, mais pas toutes les semaines !



La productivité du travail à domicile est bien plus élevée que celle du travail au bureau. Beaucoup de temps perdu à faire la navette, un jour ensemble au bureau, le deuxième jour libre, donc beaucoup de chances de ne pas voir nos collègues, quel est l'intérêt de faire le déplacement ? Traîner le matériel de travail, l'ordinateur, les notes... Le stress dû aux retards des trains, au vent et aux intempéries, le risque de contracter des infections dans les trains, les trams, les métros... Aller au bureau est pire pour la santé générale, pourquoi doubler ce risque alors qu'il a été démontré pendant des années que tout se passe bien avec 1 jour au bureau et que l'absentéisme est beaucoup plus faible ?

Je trouve cette décision insensée. D'abord, on supprime les bureaux, tout en promettant de travailler beaucoup à domicile, etc., puis, une fois le déménagement effectué, on doit revenir plus souvent au bureau, et le travail par satellite n'est soudain plus pris en compte. Pour des personnes comme moi qui habitent loin de leur lieu de travail, je pense vraiment que c'est une décision ridicule. En fin de compte, on travaille beaucoup plus à la maison qu'au bureau parce qu'il y a moins de distractions.

La proposition actuelle :

- ne tient pas compte du régime de travail 4/5e et est donc injuste.
- ne tient pas compte de la possibilité de travailler à domicile en cas de maladie mineure telle qu'un rhume. Par conséquent, je m'attends à une augmentation du nombre de jours de maladie. Et alors qu'à l'époque de l'après-corona, on insistait tellement sur le fait de ne pas aller au bureau malade....
- ne tient pas compte du nombre limité de places de stationnement et de places assises dans le dynamic office.
- ne tient pas compte du bien-être mental du personnel. Certains fonctionnent mieux au bureau, d'autres à la maison.

De plus, il ne tient pas compte des tâches telles que la permanence téléphonique qui sont impossibles à réaliser dans un bureau en dynamic office, à moins que nous soyons tous assis comme des robots avec des casques antibruit. Quel est donc l'intérêt de venir au bureau ?

- ne prend pas en compte les nouveaux types de familles (célibataires, parents divorcés avec enfants) qui comptent sur la flexibilité du SPF Finances.
- il est déjà difficile de trouver du personnel compétent ; avec une réduction de la flexibilité, cela ne fera qu'empirer.
- ...

Le SPF Finances a toujours mis en avant la flexibilité, y compris lors de l'embauche de nouvelles personnes, et voilà qu'il veut soudainement supprimer cette flexibilité alors qu'il a fermé de nombreux bâtiments extérieurs et qu'il a introduit le Dynamic Office Light. La règle des 60 % de télétravail sur une base annuelle existe depuis des années et fonctionne très bien.

Et que gagne le SPF Finances en introduisant l'obligation de se rendre au bureau ? Rien. Les gens seront encore plus frustrés, subiront une forte pression et risqueront de faire un burn-out. Pourquoi donc changer soudainement quelque chose qui fonctionne très bien depuis des années, tant pour le personnel que pour la direction ? Les objectifs sont atteints chaque année par les membres du personnel, et ce d'autant plus que les gens sont, pour l'instant, toujours motivés et productifs, même s'ils ne viennent pas très souvent au bureau. Mais je suis sûr que cela changera lorsque tout le monde devra obligatoirement venir au bureau 2 fois par semaine.

De manière totalement indépendante de notre volonté, notre service a déménagé à Ostende. On nous a promis explicitement que nous ne devrions nous rendre au bureau qu'un jour par semaine. Tout le travail est réparti au sein de notre équipe, de sorte que le travail de bureau se déroule parfaitement tous les jours. Toute l'équipe se réunit au bureau au moins une fois par mois. Tous les membres de l'équipe pensent que tout va bien. Et maintenant, ils vont nous obliger à nous rendre à Ostende deux jours par semaine. Et sans aucune valeur ajoutée pour le travail ou l'esprit d'équipe. Nous pensons que c'est honteux.

Dans la pratique, je me rends presque toujours au bureau deux jours par semaine. Cependant, il arrive que ce ne soit pas possible en raison de circonstances familiales et le système actuel offre la possibilité d'étaler le travail sur plusieurs semaines. De même, lorsque j'ai eu une migraine la veille, le système actuel m'offre la possibilité de travailler à la maison le lendemain au lieu de me faire porter pâle. Je crains de perdre cette flexibilité.

Je suis prêt à aller au bureau plus souvent À CONDITION que le dynamic office light soit supprimé et que chacun dispose d'un poste de travail fixe où l'on peut travailler tranquillement dans un espace agréable !

1) Dans notre bâtiment, à partir du 01/09/2024, les bureaux seront utilisés selon le principe du dynamic office light. 4 grandes équipes (+20 membres de l'équipe) seront entassées sur un étage, avec des sièges pour 60 % des collègues. Un écran est prévu pour 36 % des collègues. Le travail de contrôle ne peut être effectué efficacement sur un petit écran d'ordinateur portable. Exiger deux jours de présence obligatoire au bureau dans ces conditions, au détriment du télétravail, n'est pas efficace.

2) Depuis +- 01/01/2024, nous (à PME Contrôle) sommes obligés d'utiliser l'application Basket Fisc pour enregistrer les dossiers pour le contrôle, à PME Gestion, cela a été introduit quelques années plus tôt. L'utilisation de cette application a pour conséquence que nous pouvons en principe recevoir des dossiers de toute la Flandre. Les dossiers ne sont plus attribués par la direction où, par exemple, dans le cas d'un contrôle conjoint de l'impôt des personnes physiques et de la TVA, ils étaient toujours attribués à deux membres de la même équipe. Aujourd'hui, cela est choisi de manière totalement aléatoire par l'application, ce qui fait que nous devons traiter plus de dossiers avec des collègues TVA d'autres équipes qu'avec ceux de notre propre équipe.

J'ai lu que « lors d'une journée de travail, on attend de vous que vous soyez présent un temps substantiel pour les contacts avec les collègues et les réunions et que vous soyez disponible pour une collaboration ad hoc ». Compte tenu de l'application Basket Fisc introduite et de la répartition des fichiers qui y est associée, cela manque d'utilité...

Vous souhaitez également nous livrer votre témoignage ?

Remplissez le formulaire suivant : <https://forms.gle/QzB9XpPB15KEjPj36>



Nous contacter ?

Vous souhaitez nous contacter ?

- Envoyez-nous un courriel à info@unsp-finances.be
- Téléphonez-nous au 02/218.16.59



UNSP
Secteur
Finances

UN Syndicalisme différent,
c'est **P**ossible

Pourquoi s'affilier ?
Pourquoi l'UNSP ?
Quel intérêt ?
Quels avantages ?



Testez-nous
pendant 1 an
**SATISFAIT
OU
REMBOURSÉ**

L'UNSP : mais de quoi s'agit-il ?

L'UNSP est un syndicat neutre, indépendant, autonome, apolitique.

Découvrez notre syndicat, nos valeurs, les motivations des nombreux agents qui ont décidé de nous rejoindre, les différents services et avantages dont bénéficient nos adhérents... en consultant notre brochure d'accueil.

Elle est disponible en scannant le QR code ou en cliquant directement sur le lien suivant :

<https://flippingbook-unsp.dphi.be/BR/BRacc202407/HTML/index.html>



UN Syndicalisme différent, c'est **P**ossible

Vous affiliez ?

Rien de plus simple.

Remplissez le formulaire d'affiliation en ligne :

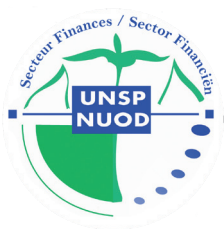
<https://www.unsp-finances.be/saffilier%e2%80%89bulletin-daffiliation-ligne>



NE JOUEZ PAS

VOTRE CARRIÈRE

AUX DÉS...



L'UNSP
votre meilleure
assistance individuelle