



2 jours au bureau chaque semaine

Retour obligatoire deux jours au bureau chaque semaine

**Le point de
la situation**



LES DOSSIERS DE L'UNSP



À travers ces quelques pages, l'UNSP – Secteur Finances souhaite dresser l'état de la situation dans le dossier que nous appellerons « Retour obligatoire deux jours au bureau chaque semaine ».

Résumé

Malheureusement, à l'heure de notre rencontre avec le directeur P&O, le comité de direction n'avait pas apporté de changement majeur à la philosophie de son projet de circulaire et veut toujours imposer à chaque membre du personnel de venir au minimum deux jours par semaine au bureau.

L'UNSP le déplore pour tous les arguments développés dans notre lettre ouverte. Nous l'avons signalé au directeur P&O. Nous lui avons remis la lettre ouverte que vous avez massivement co-signée, preuve de l'opposition forte et réelle du personnel.

Le dossier va encore être discuté au comité de direction, et nous espérons que vos 5 000 signatures ouvriront les yeux des managers de notre département.

L'UNSP demande au comité de direction d'appliquer la limite légalement prévue, à savoir que *le télétravail ne peut pas occuper, sur une période d'un an, plus de 60 % du régime de travail qui est applicable au télétravailleur.*

Sommaire

Historique	3
Le projet INITIAL de réforme de l'autorité	3
Nos échanges avec P&O	4
Une question s'impose : pourquoi ?	4
1. Renforcer le lien avec l'organisation	4
2. Resserrer les liens et renforcer la cohésion au sein de l'équipe	5
3. Une demande du personnel	5
4. Une demande des chefs de service	6
5. Des abus à sanctionner	7
6. Une décision du management	7
Le projet ACTUEL de réforme de l'autorité	10
La position de l'UNSP	12
Et maintenant ?	13
Vos témoignages	14
Vous souhaitez nous livrer votre témoignage ? Vous souhaitez réagir à ce document ?	14

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

Historique

Vous avez certainement appris cette nouvelle en deux temps.

Premièrement, la décision du comité de direction du 26 avril 2024 qui prévoit l'introduction de deux jours de travail obligatoires au bureau (sur base hebdomadaire) à partir du 1^{er} septembre 2024.

Ensuite, un projet de circulaire à propos du télétravail prévoyant que chaque collaborateur doit venir au minimum deux jours par semaine au bureau.

Vous êtes nombreux à nous avoir interpellés à propos de cette décision du comité de direction.

Dès juin, l'UNSP – Secteur Finances a organisé des réunions en ligne avec ses adhérents, des réunions massivement suivies et lors desquelles nos affiliés ont exprimé leur incompréhension et leur colère, et ont demandé une réaction rapide.

L'UNSP a alors envoyé une lettre ouverte aux responsables du SPF Finances leur demandant de reconsidérer cette décision.

L'UNSP a également proposé au personnel de co-signer cette lettre.

Et, en quelques jours, près de 5 000 collègues l'ont co-signée : une preuve irréfutable de la mobilisation du personnel contre le projet initial du comité de direction !

L'UNSP a ensuite remis la lettre ouverte co-signée au directeur P&O. Nous lui avons exposé vos remarques et vos revendications. Nous avons insisté sur votre mobilisation massive.

Le projet INITIAL de réforme de l'autorité

En quelques principes, voici le projet initial de l'autorité.

L'autorité rappelle en premier lieu les règles déjà connues en matière de télétravail :

- le télétravail n'est ni un droit ni une obligation. Cela se fait sur base volontaire, tant pour le collaborateur que pour l'employeur ;
- le télétravail ne peut, sur base annuelle, représenter plus des trois cinquièmes (60 %) du régime de travail ;
- la combinaison du télétravail et du travail en bureau satellite ne peut jamais être égale à la totalité du régime de travail qui s'applique aux membres du personnel ;
- le directeur du Service d'encadrement P&O peut exceptionnellement autoriser un collaborateur à télétravailler plus de 60 % de son régime de travail, pour des raisons médicales ou de handicap ou pour des raisons sociales ou familiales graves.

Mais ce projet de circulaire contient également une partie relative à la présence au bureau. En voici les principes :

- par défaut, un collaborateur travaille au bureau. Le bureau fait référence au bureau principal de sa résidence administrative ;
- **chaque collaborateur doit venir au minimum deux jours par semaine au bureau, et ce CHAQUE semaine** : le premier jour est le jour d'équipe (convenu dans les accords d'équipe) ; le second jour est laissé au choix du collaborateur



(en fonction des nécessités de service) ;

- un jour au bureau requiert **une présence minimale de 6 h** au bureau (pendant les heures normales de bureau [7 h – 19 h]) ;
- **un jour de travail en bureau satellite n'est pas considéré comme un jour au bureau ;**
- par contre, ce projet initial ne contient **pas d'autres précisions quant à l'assimilation ou non de certains jours** (missions de service, formations...) **à un jour au bureau ;**
- **exceptionnellement**, il est possible de ne venir qu'un jour au bureau certaines semaines ;
- la règle : si vous avez **un régime de travail à 80 % et plus, 2 jours par semaine au bureau** sont requis ;
- si vous avez **un régime de travail de moins de 80 %, 1 jour par semaine au bureau** est requis (de préférence le jour d'équipe) ;
- ces mesures sont applicables **à partir du 1^{er} septembre 2024.**



Nos échanges avec P&O

Lors de notre rencontre avec l'autorité, nous avons précisé que l'UNSP, mais aussi les agents ne doivent pas être considérés comme des adversaires dans ce dossier.

Nous sommes conscients que la présence au bureau est importante, que le télétravail n'est pas un droit, que les agents ont aussi des devoirs. Mais nous sommes là aussi pour écouter nos adhérents et le personnel. Notre volonté est d'être constructifs.

La flexibilité au SPF Finances s'est construite avec l'UNSP. Et cette flexibilité est actuellement un point fort, pour ne pas dire LE point fort de notre département en matière de gestion du personnel. La mettre à mal est incompréhensible et pourrait être désastreux pour le personnel, mais aussi pour le département.

De nombreux agents nous ont contactés à la suite de la publication du PV du comité de direction. Nous avons rencontré de nombreux adhérents, et notamment beaucoup de chefs de service lors de nos réunions en ligne.

Les réactions sont vives et les questions sont nombreuses

Les agents sont déçus, fâchés, démotivés. Ils ne comprennent pas, car les objectifs sont globalement atteints. Ils ne comprennent pas le but de la mesure, une mesure qui sera contre-productive.

Les chefs de service (que nous avons rencontrés) ne comprennent pas non plus, ils ne se sentent pas respectés dans leur fonction, ils se sentent infantilisés.

Il règne un sentiment de punition collective au sein du personnel.

Pourquoi imposer une norme collective de présence au bureau ? Ce qui est vrai dans un service ne l'est pas nécessairement dans un autre.

Et quand l'autorité affirme que « **cela respecte la volonté du personnel** », c'est la goutte d'eau qui fait déborder le vase ! De nombreux agents n'apprécient d'ailleurs vraiment pas les nouvelles affiches en la matière.

Sur base de tous ces retours et à la demande du personnel, nous avons rédigé la lettre ouverte qui a été envoyée aux responsables du SPF Finances le 17 juin. Les agents voulaient réagir, c'est pourquoi nous leur avons permis de signer individuellement cette lettre ouverte.

En quelques jours – et en période de vacances –, près de 5 000 membres du personnel ont co-signé cette lettre.

Nous avons remis la lettre ouverte co-signée au directeur P&O, lui signalant qu'imposer une présence obligatoire deux jours par semaine au bureau à l'ensemble du personnel est une décision contre-productive ; inadaptée aux conditions de travail actuelles et futures au sein du SPF Finances ; collectivement inadéquate ; qui dégrade l'équilibre vie professionnelle – vie privée du personnel ; injuste, disproportionnée et démotivante.

Nous lui avons signalé que la colère du personnel est grande. La mobilisation est importante. Il est primordial de la prendre en considération.

Une question s'impose : pourquoi ?

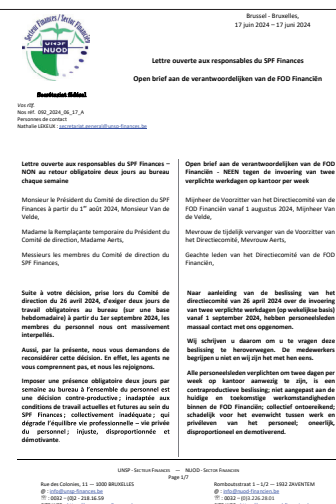
Quelles sont les motivations du comité de direction ?

Différentes réponses nous ont été données :

1. Renforcer le lien avec l'organisation

Sincèrement, nous ne voyons pas en quoi cette décision pourrait renforcer le lien avec le SPF Finances.

Au contraire, de nombreux agents se sentent trahis, pas respectés, alors que de nombreux efforts leur ont été demandés depuis des années...



2. Resserrer les liens et renforcer la cohésion au sein de l'équipe et avec les autres équipes, mieux intégrer les nouveaux collaborateurs

Renforcer la cohésion ? Avec des agents éparpillés avec le système du dynamic office ? Avec des agents qui peuvent venir de façon aléatoire ?

Nous pouvons comprendre le but, mais, dans les conditions de travail actuelles, la mesure n'atteindra absolument pas cet objectif. Soyons sérieux !



Comme signalé dans la lettre ouverte, permettez-nous de douter de l'impact de la mesure en la matière.

Tout d'abord, avec le dynamic office, comment renforcer cet esprit d'équipe et cette cohésion ?

Nous rappelons que depuis des années, de nombreuses décisions du management du SPF Finances ont dégradé cette convivialité bien plus que le télétravail : suppression de nombreuses implantations, centralisation dans de grands bâtiments, dislocation de certaines équipes, regroupement d'équipes, mise en place du dynamic office, et même du dynamic office light avec la suppression des bureaux regroupant les différents membres d'un service et la suppression des places fixes... Sans parler de la pression croissante des statistiques individuelles et collectives. Autant de décisions qui ont considérablement dégradé l'esprit d'équipe.

Certes, il faut pouvoir créer des moments ensemble au sein des services, comme prévoir un jour de collaboration où tout le monde est présent en même temps. En fonction de la période, du service, cela peut s'organiser une fois par semaine, toutes les deux ou trois semaines, ou mensuellement. C'est évidemment essentiel pour maintenir une bonne relation entre travailleurs.

De même, il est important d'intégrer et de former les nouveaux collaborateurs. Mais c'est au SPF Finances et au chef de service d'organiser cela. Depuis des années, l'UNSP réclame un meilleur transfert des connaissances, une meilleure formation... sans trouver un écho favorable.

Nous rappelons que les accords d'équipe ont justement pour objectif d'organiser la présence au bureau et la collaboration, la communication entre les différents membres d'un service.

Et, pour terminer, en matière de convivialité, nous rappelons la suppression de nombreux avantages (tels que l'organisation de la Saint-Nicolas pour les enfants du personnel ou les centres récréatifs...), mais aussi la mise à mal (ou à néant) du service social. Ces suppressions ont fortement impacté l'esprit d'équipe, la culture d'entreprise qui existait précédemment au sein du SPF Finances.

Imposer des limites minimales élevées par semaine en matière de présence au bureau impactera une fois de plus négativement cet esprit d'équipe et la volonté des agents de participer à l'atteinte des objectifs du département.

La Covid-19 a eu un impact considérable sur la façon de travailler...

On rappelle d'ailleurs que lors de la crise de la Covid-19, le SPF Finances a communiqué que tout allait bien... grâce au télétravail.

3. Une demande du personnel

Un argument impossible à maintenir quand, en quelques jours, 5 000 agents s'opposent à la mesure !



Nous avons signalé au directeur P&O que nous réfutons cette affirmation.

Vos signatures en sont la meilleure preuve ! Quand, en quelques jours, 5 000 personnes signent un courrier dénonçant une décision, on peut difficilement affirmer que le personnel y est favorable.

Bien sûr, quelques agents souhaitent voir davantage leurs collègues. C'est une réalité, et nous pouvons le comprendre. Et quand cela est nécessaire, c'est au chef de service d'organiser ces rencontres.

Une justification entendue : cela aurait été demandé lors de la tournée d'adieu de l'ancien président du comité de direction, Hans D'Hondt. Lors de nos réunions en ligne, cela nous avait également été précisé par nos adhérents, mais ils avaient également souligné que leur opposition était trop vite balayée et qu'ils avaient l'impression que seuls certains témoignages étaient mis en évidence et retenus.

4. Une demande des chefs de service

L'affirmation qu'il s'agissait d'une demande du personnel étant mise à mal, on met maintenant la mesure sur le dos des chefs de service. Lesquels ? En quel nombre ? Aucune idée, sauf quelques-uns lors de la tournée d'adieu du président. On peut mieux faire comme échantillon représentatif.

Une affirmation contredite par nos rencontres avec de nombreux chefs de service.

Et si on objectivait leur volonté et leurs attentes ?



Une demande des chefs de service ? Mais de nombreux chefs de service ont participé à nos réunions en ligne et ils affirmaient tout le contraire. Ils sont d'ailleurs nombreux à avoir co-signé la lettre ouverte.

Ils se sentent infantilisés par la décision.

Voici d'ailleurs quelques témoignages de chefs de service reçus ces dernières semaines :

Vos témoignages...

Je suis chef d'un service d'une vingtaine de collaborateurs et trouve que cette décision est un recul en arrière aberrant. Je ne l'appliquerai que si j'y suis contraint et sous la menace et cela par simple respect de mes collaborateurs.

Les seuls chefs de service qui étaient demandeurs d'une telle mesure sont ceux qui n'arrivent pas à créer un climat de confiance et de collaboration au sein de leur équipe.

Où est la flexibilité lorsque l'on impose des horaires sans aucune nuance, sans tenir compte des réalités de terrain, sans tenir compte des obligations privées (parents, soins de santé...), sans tenir compte de la téléphonie qui se fait bien mieux en télétravail... ?

Je suis honteux de la décision de ma hiérarchie. La solution est pourtant toute simple, à savoir ramener la base hebdomadaire à une base annuelle. Pour le reste, les chefs de service ont tous les outils nécessaires à l'animation de leur équipe et d'éventuels agents qui dysfonctionnent.



Je suis chef de service d'un bureau d'environ 45 personnes. Nous utilisons en moyenne deux jours de travail au bureau depuis le Corona. Pourtant, je suis contre l'idée de rendre cela obligatoire.

Premièrement : les libertés sont à nouveau restreintes. Dans notre bureau, nous sommes très flexibles à ce sujet, normalement tout le monde vient 2 jours par semaine, mais si ce n'est pas une semaine, pas de problème, de même pendant les vacances. Je pense que tous les bureaux ont actuellement leur propre méthode de travail qui est maintenant soutenue par le personnel.

Deuxièmement, nous avons lu dans la proposition qu'il y avait l'idée d'un jour de travail fixe où tout le monde doit venir au bureau. En outre, il n'y a tout simplement plus assez de places dans les bureaux pour permettre à tout le monde de travailler ce jour-là. D'un point de vue purement pratique, c'est donc impossible, et je ne comprends même pas pourquoi il faut en tenir compte.

Les équipes fonctionnent à leur manière depuis des années, chaque équipe est différente et a des exigences différentes en termes de présence. Une fois de plus, le durcissement des conditions de travail donne aux employés une démotivation supplémentaire.

Je suis dans un parcours de promotion A3 Dirigeant. Si le télétravail devient moins flexible, je me désisterai. Je n'ai en effet aucune envie de m'investir plus avant dans une organisation qui décide de détériorer les conditions de travail de ses agents sans raison valable. En outre, je ne souhaite pas exercer une fonction dirigeante dans un contexte d'infantilisation et de flicage. Ce n'est pas ma conception d'une telle fonction.

Nous nous permettons donc de douter qu'il s'agisse de la soi-disant volonté du personnel et en particulier des chefs de service.

D'ailleurs, si l'autorité souhaite connaître l'opinion du personnel, il lui suffit d'organiser une enquête à ce propos. Non ?

5. Des abus à sanctionner



Des abus ? Lesquels ? En quel nombre ? Aucune donnée objective, bien sûr !

Avec la législation actuelle, le chef de service peut déjà intervenir.

Prendre ses responsabilités, ce n'est pas sanctionner tout le personnel !

On parle de motivation ? On parle des valeurs du SPF Finances ?

Une autre raison a été évoquée : *il y aurait des abus en matière de télétravail, des agents qui ne viennent plus au bureau...*

Or, les situations problématiques sont rarissimes. Et, dans ce cas, c'est la responsabilité du chef de service ! À lui d'intervenir... éventuellement avec l'aide de P&O.

Soyons clairs, à l'UNSP, nous avons toujours dit que les agents ont des droits, mais aussi des devoirs. Ils sont là pour travailler et dans ces conditions, il nous semble évident que devoir se rendre certains jours au bureau est nécessaire.

Mais, s'il y a des abus, ce n'est pas ainsi qu'ils doivent être résolus, pas en infligeant une punition collective !

Car imposer ce retour obligatoire deux jours par

semaine au bureau revient à punir collectivement l'ensemble du personnel. Les agents ne peuvent l'accepter. C'est totalement injuste et disproportionné.

Nous rappelons que, depuis des années, de nombreux efforts ont été demandés au personnel du SPF Finances. La pénurie de personnel est criante. Pourtant, l'énorme majorité des missions sont réalisées avec professionnalisme et efficacité. L'énorme majorité des objectifs sont bel et bien atteints.

De plus, d'autres solutions sont possibles et prévues en cas de dysfonctionnement ponctuel.

Pourquoi ne pas laisser les chefs de service remplir leur rôle, gérer leur équipe et leurs agents ? Et Persopoint permet de suivre le respect de la législation et le respect de la limite maximale en matière de télétravail.

6. Une décision du management

Le grand classique de la « réponse d'autorité » : c'est quand même notre droit d'organiser le travail... Soit la plus mauvaise des réponses en matière de management.

Car, bien sûr, nous ne contestons pas ce droit, mais il doit être motivé et reposer sur des objectifs qui seront atteints au vu de la mesure. Nous en sommes très loin !

Supprimer les nombreuses implantations délocalisées, mettre en place le dynamic office light, diminuer drastiquement le nombre de postes de travail... et ensuite faire revenir tout le monde au bureau. Où se trouve la cohérence ?

Une aberration : ne pas considérer le travail en bureau satellite comme un jour de travail au bureau. Actuellement, certains chefs d'équipe utilisent les bureaux satellites comme « résidence » pour leur réunion d'équipe, car celle-ci est plus proche du domicile des agents. Quel est le problème ?

Lors d'un jour « libre » (sans garantie de croiser ses collègues), quelle est alors la différence si l'agent se rend à son bureau ou dans un bureau satellite ?

Les chefs seront infantilisés, on leur retire des prérogatives d'organisation de leur équipe...

Une question : les objectifs des agents ne sont-ils pas atteints ? N'est-ce pas la base ?

Une autre question : Le SPF Finances va-t-il mettre à mal la flexibilité, le principal argument mis en évidence lors des recrutements et s'asseoir sur les promesses faites au cours des dernières années ?





Il nous a également été avancé que *c'est quand même le droit et le pouvoir du comité de direction de faire un tel choix, de prendre une telle décision. Et que d'autres entreprises dans le privé ont pris une décision identique.*

Nous pouvons l'entendre, mais pas l'accepter.

Car il est également du devoir du comité de direction d'offrir des conditions de travail optimales à son personnel.

Or, ce n'est plus le cas dans les bâtiments du SPF Finances du fait justement de choix managériaux ! Des choix managériaux notamment justifiés par le télétravail et la présence moindre au bureau ! Quelques exemples : la suppression de nombreuses implantations, la centralisation dans de grands bâtiments, la mise en place du dynamic office, et même du dynamic office light avec la suppression des bureaux regroupant les différents membres d'un

service, la suppression des places fixes, la mise en place du clean desk, la suppression des armoires personnelles, l'insuffisance de grands écrans...

D'autres décisions ont également dégradé les conditions de travail au bureau. Par exemple, la nouvelle organisation en matière de téléphonie. Avoir un ou plusieurs collègues affectés à la téléphonie sur son plateau dégrade fortement et rend même impossible la concentration nécessaire à la réalisation de nos tâches.

De même, les économies réalisées en matière d'énergie (fortes restrictions en matière de chauffage et de climatisation) ont un impact réel sur nos conditions de travail.

Vous êtes d'ailleurs nombreux à souligner l'incohérence entre les choix managériaux faits au cours des derniers mois et cette décision d'obliger le personnel à revenir deux jours chaque semaine au bureau.

Vos témoignages...

Comment se fait-il qu'ils regroupent d'abord les gens dans un nombre bien trop restreint d'endroits parce que tout le monde doit travailler à la maison et qu'ils menacent ensuite de faire revenir tout le monde au bureau où il n'y a plus de place pour tout le monde ?

D'abord, ils nous enlèvent nos « propres » bureaux et nous donnent (environ) 1 bureau pour 3 et maintenant ils nous obligent à revenir 2 jours par semaine.

Et comment le principe du plan d'économie d'énergie (ce qui signifie que sur notre site, le chauffage n'est allumé que le lundi matin et éteint le vendredi matin, de sorte qu'il fait trop froid pour travailler le lundi et le vendredi) combiné au dynamic office light (seuls 60 % du nombre d'employés ont des bureaux) se combinent-ils avec cette décision idiote ? Alors, est-ce que 20 % du personnel est censé rester debout tous les mardis et jeudis (en supposant que les 20 % restants sont en congé, ou malades, ou en cours...) ? ou sommes-nous obligés de venir travailler dans le froid les lundis/vendredis de toute façon ?

Ils sont manifestement assis dans une tour d'ivoire et n'ont aucune idée de la portée de leurs décisions.

En théorie, je comprends l'utilité d'une certaine présence au bureau, mais celle-ci a été rendue impossible par la réduction au strict minimum du nombre de sites de bureaux et du nombre d'espaces de bureaux dans les sites restants. Avant d'imposer une présence obligatoire au bureau, il faudrait donc avant tout réintroduire plus d'emplacements et plus d'espaces de bureaux !

Il n'y a qu'un seul raisonnement logique : soit vous choisissez de garder suffisamment de bâtiments du SPF Finances ouverts et de déployer un maximum d'efforts sur la présence au bureau. Soit vous choisissez de fermer des bâtiments et de déployer un maximum d'efforts sur le télétravail. Si l'on regarde la situation en Flandre occidentale, 2/3 des bâtiments ont disparu au cours des 5 à 10 dernières années (Poperinge-Menen-leper-Diksmuide-Waregem-Veurne-Nieuwpoort-Tielt) et pourtant, ils veulent maintenant faire revenir le personnel régulièrement au bureau. Cela n'a aucun sens.

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.

Les promesses faites par le comité de direction après la fermeture de bâtiments sont écartées sans ménagement et elles sont, pour la énième fois, un coup de poignard dans le dos du personnel qui s'est constamment adapté ces dernières années selon leur façon de travailler, les nouveaux programmes et l'augmentation de la charge de travail...

Un choix clair a été fait par le SPF Finances de fermer des bâtiments, de réduire le nombre de postes de travail et de places de parking. Le chauffage est réduit, les lumières s'éteignent à 17 heures...

Tout ce qui était confortable a été supprimé. Maintenant, ils vont nous renvoyer dans un bureau où nous sommes tous assis les uns sur les autres, où tout le monde n'a pas de place pour s'asseoir avec son équipe et où il est impossible de se concentrer. Quelle est la valeur ajoutée de tout cela ?

De nouvelles personnes ont été recrutées avec la promesse de pouvoir travailler à domicile, leur vie privée et professionnelle, la garde des enfants avant et après l'école ont été organisées sur cette base.

Alors oui, réformer la flexibilité, le télétravail et la présence au bureau est du pouvoir du comité de direction.

Mais pas de cette manière, pas après les choix managériaux antérieurs et justifiés par le télétravail, pas dans les conditions de travail actuelles !

De nombreux changements et retours en arrière sont nécessaires avant d'évoquer un retour plus intensif au bureau et NOUS SAVONS TOUS QUE CES CHANGEMENTS NE SERONT PAS RÉALISÉS !

Le SPF Finances veut-il réellement diminuer la productivité de son personnel ? Le SPF Finances va-t-il revoir vos objectifs à la baisse ? Permettez-nous d'en douter !

De même, depuis des années, pour recruter et augmenter son attractivité, notre département met en évidence les possibilités de télétravail, la flexibilité. Ce sont ces arguments qui ont séduit de nombreux nouveaux collègues. Vaut-il maintenant revenir en arrière sur les « promesses » faites lors de ces recrutements ? Ces collègues ont parfois aussi construit leur vie autour de cela et se sentent trahis.

Vos témoignages...

Cette mesure est contradictoire avec la politique P&O qui nous a été promise lors de mon embauche (en 2022), prônant la flexibilité au profit d'un travail par objectifs qui faciliterait une bonne conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Perdre ces conditions de travail m'encouragerait à envisager la recherche d'un autre milieu de travail même si je me plais dans celui-ci ainsi que dans mon équipe.

Je suis entré aux Finances en 2021, notamment au vu la publicité faite autour du télétravail et de la flexibilité. Depuis, j'ai organisé mon temps en fonction de la possibilité qu'il ne s'agisse pas d'un horaire de présence fixe au bureau par semaine, mais par an : disposition de la crèche de mon enfant, école maternelle choisie pour mon premier enfant... Toute mon organisation familiale sera à revoir.

Lorsque nous sommes arrivés aux Finances (en 2022 pour ma part), on nous a donné tous les avantages de la flexibilité, du 3/5 e de télétravail annuel.

J'ai rejoint le SPF Finances il y a seulement deux ans. À l'époque, la flexibilité et le travail à domicile faisaient l'objet de nombreuses publicités. C'est aussi la raison pour laquelle j'ai commencé à travailler au SPF Finances, même si j'ai dû faire des économies. Je pense qu'ils reviennent sur les promesses faites précédemment.

Lorsque j'ai été engagé en 2022, j'ai tout organisé dans ma situation privée pour prendre en compte les règles actuelles et non les 2 jours obligatoires par semaine. Déménagement, vente de la deuxième voiture en raison des règles actuelles, garde d'enfants, arrangements avec les grands-parents et les enfants, prise en charge et dépôt des enfants à l'école, etc. Nous allons nous trouver dans une situation financière difficile en raison des changements.

On nous a aussi parlé de l'avantage de l'horaire variable, en nous disant au premier jour à Bruxelles que plutôt que de prendre congé pour des rendez-vous médicaux, on pouvait faire du télétravail et récupérer nos heures sur la semaine.

Je trouve qu'on perd en autonomie et en confiance.

Le télétravail est perçu, notamment par la nouvelle génération, comme un acquis social. Il en va de l'attractivité du secteur public de continuer à le mettre en avant comme un progrès pour le droit des travailleurs.

La flexibilité et les possibilités offertes en matière de télétravail sont importantes dans le cadre de la « guerre des talents ». Ce sont des avantages cruciaux permettant d'accroître l'attractivité du département.

Le SPF Finances peine déjà à recruter, de nombreux emplois ouverts ne sont pas pourvus...

Notre département veut-il vraiment que cette situation s'aggrave ?



Le projet **ACTUEL** de réforme de l'autorité

Voici l'état des lieux du projet « Retour obligatoire deux jours au bureau chaque semaine » AVANT la remise de la lettre ouverte co-signée par près de 5 000 membres du personnel.

1. Pas de changement de philosophie

Malheureusement, à l'heure de notre rencontre avec le directeur P&O, le comité de direction n'avait apporté aucun changement dans la philosophie de son projet de circulaire.

Ils souhaitent donc toujours imposer à chaque membre du personnel de venir au minimum deux jours par semaine au bureau.

2. Quelques adaptations et précisions

Toutefois, le projet de circulaire a déjà subi quelques modifications.

En voici les détails :

Projet initial	Projet actuel
Par défaut, un collaborateur travaille au bureau. Le bureau fait référence au bureau principal de sa résidence administrative.	Pas de changement
Chaque collaborateur doit venir au minimum deux jours par semaine au bureau, et ce CHAQUE semaine : le premier jour est le jour d'équipe (convenu dans les accords d'équipe) ; le second jour est laissé au choix du collaborateur (en fonction des nécessités de service).	Pas de changement
Un jour au bureau requiert une présence minimale de 6 h au bureau (pendant les heures normales de bureau).	L'autorité ne parle plus d'une durée minimale de présence, mais d' une présence substantielle au bureau.
Ce projet initial ne contient pas d'autres précisions quant à l'assimilation ou non de certains jours (missions de service, formations...) à un jour au bureau.	Des précisions sont maintenant apportées. Sont assimilés à des jours de travail au bureau : <ul style="list-style-type: none"> • les jours de formation « classiques » (en présentiel) ; • les missions de services (en interne et en externe) ; • les teambuilding ; • les congés syndicaux.
Un jour de travail en bureau satellite n'est pas considéré comme un jour au bureau.	Pas de changement De même, une journée de formation en ligne n'est pas considérée comme journée de travail au bureau.
Exceptionnellement , il est possible de ne venir qu'un jour au bureau certaines semaines.	Pas de changement
Si vous avez un régime de travail à 80 % et plus : 2 jours par semaine au bureau sont requis	Pas de changement
Si vous avez un régime de travail de moins de 80 % : 1 jour par semaine au bureau est requis (de préférence le jour d'équipe).	Pas de changement
Ces mesures sont applicables à partir du 1^{er} septembre 2024 .	Report : ces mesures sont applicables à partir du 1^{er} janvier 2025 .

3. Nos commentaires

Nous déplorons évidemment que le comité de direction maintienne à l'heure actuelle sa décision de forcer le personnel à travailler au bureau deux jours chaque semaine, et cela pour tous les arguments développés dans notre lettre ouverte.

Nous l'avons signalé au directeur P&O.

Nous lui avons remis la lettre ouverte que vous avez massivement co-signée, preuve de l'opposition forte et réelle du personnel.

Le dossier va encore être discuté au comité de direction et nous espérons que vos 5 000 signatures ouvriront les yeux des managers de notre département.

Concernant les différentes adaptations, **nous regrettons notamment :**

- **qu'un jour de travail en bureau satellite ne soit pas considéré comme un jour au bureau.** Nous avons développé différents arguments à ce sujet (certains bureaux se réunissent dans un bureau satellite – le cas des formateurs a également été évoqué – les nombreuses fermetures). Vous êtes d'ailleurs nombreux à nous avoir envoyé un témoignage à ce sujet. **Selon nous, tout ce qui n'est pas un jour de télétravail doit être considéré comme jour de travail au bureau ;**
- **que les agents en 4/5^e soient particulièrement lésés.** Leur imposer deux jours de travail au bureau par semaine revient à limiter leurs possibilités de télétravail à 50 % (contre 60 % pour le reste du personnel). Et cela sans justification ! Ici aussi, vous êtes nombreux à nous avoir écrit votre courroux.

Vos témoignages...

Bureau satellite

Le travail en bureau satellite a toujours fait partie de ma semaine de travail parce que le chef l'a autorisé et a également constaté que je suis plus productif si je ne dois voyager que 15 minutes pour me rendre au bureau du travail par satellite à Hasselt au lieu de 60 minutes pour me rendre au bureau de Louvain.

Le travail en bureau satellite DOIT être assimilé à des jours de bureau. On a par ailleurs menti à mes employés lorsqu'ils ont choisi d'invoquer le protocole 100 lors du déménagement de notre bureau.

Je suis fort inquiet concernant le flou autour du calcul du bureau satellite, employant régulièrement cette option pour diminuer mes temps de trajet.

Un jour de travail par satellite devrait être comptabilisé comme un jour de travail au bureau ! Pour beaucoup d'entre nous, le bureau compétent est très éloigné de notre domicile en raison de la fermeture de nombreux bureaux !

Que dire de la promesse « verbale » qu'avec le déménagement imminent de Brasschaat à Anvers, le travail en bureau satellite serait autorisé de manière très flexible, et je parle surtout pour les collègues qui n'habitent certainement pas près d'Anvers ?

De nombreux salariés habitent loin de leur lieu de travail habituel, mais plus près d'un bureau satellite. Pour assurer un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, je demanderais que le travail par satellite soit comptabilisé dans les 2 jours de bureau obligatoires (ou au moins dans 1 des 2 jours).

Je travaille à 80 %, je ne trouve pas juste de devoir soudainement faire 50 % de bureau et 50 % de télétravail comme quelqu'un qui travaille à 100 % (au lieu de 40 %/60 %).

Le droit à 60 % de travail à domicile est complètement perdu pour quelqu'un comme moi qui travaille 4/5^e. Si je dois être au bureau deux jours par semaine, je suis discriminé et je n'ai droit qu'à 50 % de travail à domicile cette semaine-là. Il s'agit d'une discrimination et tout le monde n'est pas égal devant la loi.

Je ne pense pas qu'il soit acceptable, si vous ne travaillez pas à temps plein (4/5^e), que vous deviez quand même venir au bureau pendant deux jours de manière obligatoire. En général, ces régimes de travail à 4/5^e ont été mis en place pour faire face aux circonstances de la vie professionnelle et de la vie privée.

Vos témoignages...

4/5^e

Il ne me semble pas très juste que les employés travaillant dans le système de la semaine de quatre jours doivent également se rendre obligatoirement au bureau deux jours par semaine.



La position de l'UNSP

La majorité des tâches réalisées par le personnel du SPF Finances peuvent aujourd'hui être effectuées au sein des bâtiments du département, mais également en télétravail.

Ce développement du télétravail a fait l'objet de négociations respectueuses et fructueuses il y a quelques années.

De même, Finflex, le nouvel horaire variable, a été concrétisé après de longues négociations.

Dans ces deux dossiers, l'UNSP – Secteur Finances a été constructive et responsable. Après consultation de nos délégués et adhérents à chaque étape des négociations, nous avons fait des propositions positives, détaillées, argumentées et constructives afin d'aboutir à un dossier final où chaque partie (le personnel et le département) en est ressortie gagnante. Un WIN – WIN profitable à tous.

D'ailleurs, pour faire sa promotion en matière de recrutement, le département n'hésite jamais à évoquer ces deux dossiers (horaire variable et télétravail).

Nous ne comprenons pas pourquoi de tels échanges respectueux et constructifs ne sont plus possibles aujourd'hui.

Nous ne comprenons pas pourquoi à travers ce dossier « Retour obligatoire deux jours au bureau chaque semaine », le comité de direction met à mal la flexibilité au sein du département.

Un tel changement aura d'importantes conséquences négatives aussi bien pour le SPF Finances que pour les membres du personnel.

En fait, l'UNSP – Secteur Finances exige des conditions de travail optimales pour l'ensemble du personnel du SPF Finances.

Cela englobe les conditions de travail au sein des bâtiments du SPF Finances et au domicile des agents.

Or, au cours des dernières années, les conditions de travail au bureau se sont fortement dégradées suite à différents choix managériaux et politiques (suppression de nombreuses implantations, centralisation dans de grands bâtiments, mise en place du dynamic office light [suppression des places fixes, principe du clean desk, suppression des armoires personnelles, insuffisance de grands écrans...], nouvelle organisation en matière de téléphonie, plan d'économie d'énergie...).

Comme détaillé dans notre lettre ouverte, imposer une présence obligatoire deux jours par semaine au bureau à l'ensemble du personnel est une décision contre-productive ; inadaptée aux conditions de travail actuelles et futures au sein du SPF Finances ; collectivement inadéquate ; qui dégrade l'équilibre vie professionnelle – vie privée du personnel ; injuste, disproportionnée et démotivante.

C'est pourquoi nous rejetons la décision du comité de direction.

Certes, nous sommes conscients que le télétravail n'est pas un droit, que la présence au bureau est importante, qu'il faut pouvoir créer des moments ensemble au sein des services, comme prévoir un jour de collaboration où tout le monde est présent en même temps. En fonction de la période, du service, cela peut s'organiser une fois par semaine, toutes les deux ou trois semaines, tous les mois.

L'arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale administrative fixe la limite suivante : ***le télétravail ne peut pas occuper, sur une période d'un an, plus de trois cinquièmes du régime de travail qui est applicable au télétravailleur.***

Nous demandons au comité de direction de se limiter à appliquer cette limite légalement prévue.

Il n'est, en effet, pas nécessaire d'imposer d'autres limites à l'ensemble du personnel et encore moins une limite stricte, hebdomadaire et qui lèse particulièrement certains agents (par exemple, les agents en 4/5^e).

Les situations problématiques sont rarissimes. D'autres solutions sont possibles en cas de dysfonctionnement ponctuel.

Imposer une nouvelle limite revient à nier les spécificités de chaque administration générale, de chaque service d'encadrement, de chaque administration, de chaque service, de chaque fonction, de chaque membre du personnel.

Or, il y a de nombreuses situations à prendre en considération (maladie, agents en fin de carrière, situations personnelles compliquées...).

Tout cela est nié dans le projet du comité de direction. C'est évidemment inacceptable !

Et nous ne pouvons accepter l'argument selon lequel ces cas particuliers seront gérés en « bon père de famille » par les chefs de service. On nous avait déjà avancé un tel argument lors du lancement du télétravail ou de l'attribution des absences AV dans la version précédente de l'horaire variable. Si cela se passait bien avec certains chefs de service, cela dysfonctionnait fortement avec d'autres. Ne répétons pas les mêmes erreurs.

Nous rejetons également toute limite calculée sur une base hebdomadaire qui réduit drastiquement la flexibilité pour le personnel.

Concernant la définition du jour de travail au bureau, l'UNSP revendique que **tout ce qui n'est pas un jour de télétravail soit considéré comme jour de travail au bureau.**

Il est, par exemple, inconcevable qu'un **jour de travail en bureau satellite** ne soit pas considéré comme un jour de travail au bureau.

Une réorganisation est envisageable, mais alors sur de bonnes bases et en entendant réellement les remarques du personnel et des chefs de service.

Les problèmes sont déjà nombreux au SPF Finances : pénurie de personnel, formations déficientes, carences en matière d'examens de carrières, sécurité et horaire des douaniers, multiples soucis informatiques...

Est-il bien nécessaire d'en créer d'autres ?

Et maintenant ?



Nous avons remis vos signatures au directeur P&O, la démonstration d'une opposition massive au projet.

Nous osons espérer que le comité de direction du SPF Finances et son nouveau président prendront en considération vos arguments, vos remarques.

Une fois informée de la décision du comité de direction, l'UNSP – Secteur Finances reviendra vers le personnel.

Nous déciderons alors de la réaction à apporter...

