



2 jours au bureau chaque semaine

Retour obligatoire deux jours au bureau chaque semaine

STOP !

RÉAGISSONS TOUS ENSEMBLE...

AU BUREAU TOUS LES MARDIS !



LES DOSSIERS DE L'UNSP



LE CADEAU DE NOUVEL AN DU MANAGEMENT



RETOUR AU BUREAU & TÉLÉTRAVAIL

Flexibilité sacrifiée, conditions de travail dégradées

ÇA SUFFIT !

**Ensemble, nous
allons faire une
démonstration par
l'absurde :**



**RENDEZ-VOUS
AU BUREAU
CHAQUE MARDI !
DÈS LE 7 JANVIER**

Envoyez-nous vos témoignages à info@unsp-finances.be

Tous les détails sur www.unsp-finances.be



Le cadeau de Nouvel An du management

RETOUR AU BUREAU & TÉLÉTRAVAIL



Flexibilité sacrifiée, conditions de travail dégradées, ça suffit !

Rien ne justifie cette position dogmatique !

Résumé - La décision d'imposer un retour au bureau deux jours par semaine est incompréhensible et néfaste. Cette mesure impactera négativement le personnel, notamment son équilibre vie professionnelle – vie privée, ainsi que le département dans son ensemble.

Malgré vos arguments pertinents, les 5 000 signatures de notre lettre ouverte et une opposition unanime, le comité de direction reste sourd à vos demandes. Aucune ouverture au dialogue, aucun compromis respectueux du personnel.

STOP ! Réagissons tous ensemble... au bureau tous les mardis !

Un compromis raisonnable doit être trouvé, notamment pour une règle calculée de manière moins rigide que sur une base hebdomadaire.



À partir de janvier 2025, l'autorité a décidé unilatéralement de durcir les conditions d'accès au télétravail, imposant un retour au bureau au moins deux jours CHAQUE semaine, dont un jour commun à l'équipe. Cette décision aura des impacts significatifs sur la vie et les conditions de travail des agents, et l'UNSP se devait de réagir.

En juin dernier, nous avons récolté 5 000 signatures favorables à notre lettre ouverte. Forts de ce soutien massif du personnel, nous avons rencontré l'autorité à plusieurs reprises pour demander l'abandon ou, à défaut, l'assouplissement de ce projet. En effet, selon nous, un dialogue constructif et une concertation sociale ouverte et de qualité sont essentiels au bon fonctionnement d'un service public tel que le SPF Finances. Malheureusement, le comité de direction n'a montré aucune ouverture au dialogue.

Face à cette impasse, nous avons récemment consulté le personnel via une enquête. Vous trouverez les résultats dans les pages suivantes.

Une opposition massive et quasi unanime

Quelle est votre position quant à ce quota de présence au bureau au minimum deux jours par semaine, et ce CHAQUE semaine ?

Je suis (totalement) en DÉSACCORD 93 %



Il est clair que cette décision est largement rejetée par le personnel : 93 % des participants sont contre le retour de deux jours au bureau chaque semaine. Près de trois agents sur quatre sont même en total désaccord.

Pour la majorité écrasante du personnel, il n'est pas opportun de réunir leur équipe chaque semaine.

Chaque semaine, tous les collaborateurs d'une même équipe devront être présents un même jour, le jour d'équipe. Dans votre service, est-il opportun de réunir tous les collaborateurs un jour chaque semaine en présentiel ?



83 %



Le point de vue de l'autorité : une position dogmatique et fermée

L'autorité est restée inflexible, rigide et totalement hermétique à la discussion sur plusieurs points importants.

Elle n'a montré **aucune ouverture quant à la période hebdomadaire de calcul du retour au bureau**. Pour les managers, il est hors de question de modifier le principe des « 2 jours de présence au bureau **CHAQUE semaine** ». Cela constitue un véritable dogme pour l'autorité, malgré les 5 000 signatures récoltées et l'opposition unanime de tous les syndicats.

Ce point constitue la pierre d'achoppement principale dans ce dossier. Nous avons avancé et développé vos excellents arguments à ce propos, arguments détaillés en grande partie dans notre lettre ouverte. Malheureusement, le comité de direction n'a jamais daigné les prendre en considération. Un véritable dialogue de sourds.

De plus, l'autorité a refusé d'assimiler les jours prestés en bureau satellite à des jours au bureau et n'a pas pris en compte l'équité pour les agents à temps partiel (notamment ceux en 4/5), créant ainsi des injustices flagrantes.

Quelques points positifs, car il y en a malgré tout eu : nous avons obtenu que les missions de service et les formations en présentiel soient assimilées à des journées de travail au bureau, ce qui était initialement exclu. Nous avons également réussi à faire supprimer l'obligation stricte de 6 heures de présence lors des jours prestés au bureau.

L'UNSP ne défend pas et n'a jamais défendu le tout au télétravail

L'UNSP s'est battue pour que les agents dont la fonction le permet puissent avoir accès au télétravail, mais elle n'a jamais envisagé un tout au télétravail.

Le télétravail n'est ni un droit ni une obligation, et le calcul de 60 % maximum **sur base annuelle** permettait à chaque agent d'organiser son temps de travail de manière optimale. Cela n'empêchait pas les agents souhaitant effectuer moins de télétravail de se rendre au bureau aussi souvent qu'ils le souhaitaient, tout en offrant une flexibilité suffisante à ceux qui préféreraient limiter leurs déplacements et travailler dans de meilleures conditions à domicile, tout en respectant les impératifs du service et l'accomplissement de leur plan de travail.

Cette règle permettait une réelle souplesse, favorisant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Pensons, par exemple, aux familles monoparentales qui pouvaient ainsi plus facilement gérer les semaines de garde alternée de leurs enfants. Selon nous, cette règle permettait également au département d'organiser l'accueil des nouveaux, la transmission des connaissances, et les réunions en présentiel nécessaires. Les accords d'équipe ont d'ailleurs été mis en place dans ce but. **Cette situation constituait un mix « gagnant-gagnant » pour toutes les parties.**

D'ailleurs, dans ce dossier, vous êtes nombreux à nous avoir précisé que cela ne vous dérange pas de vous rendre au bureau, MAIS quand cela s'avère utile ou nécessaire.

Un retour en arrière incompatible avec les conditions de travail actuelles

Suite au développement du télétravail, l'autorité a mis en place, dans les grands centres notamment, le *Dynamic Office Light*... soit le *flex office* du pauvre. Le nombre de postes de travail a été fortement réduit, et seule une portion de ces postes de travail est équipée d'un écran. Le fait de vouloir faire revenir tous les agents deux jours chaque semaine n'a pas de sens, compte tenu de ces mesures.

Votre service dispose-t-il actuellement d'un nombre suffisant de postes de travail totalement équipés pour accueillir l'ensemble de l'équipe simultanément :



77 %



Pour rappel, contrairement à ce qui a été suggéré dans les vidéos de présentation de la mesure, les salles de réunion ou les kitchenettes ne sont pas des postes de travail, et encore moins des postes de travail ergonomiques. Y travailler, même de manière exceptionnelle, ne doit pas être envisagé !

Fournir un poste de travail répondant aux conditions minimums imposées par la loi est une obligation pour tout employeur, y compris le SPF Finances. Il n'est pas envisageable de demander aux agents de trouver des solutions de débrouille pour pallier les manquements de leur employeur.

De même, comment le fait de devoir s'installer à un autre étage (une situation qui se produira régulièrement vu l'insuffisance de postes de travail) pourrait-il être productif en termes de dynamique d'équipe ? Il est par ailleurs important de rappeler que le jour fixe pour toute l'équipe ne devrait pas être choisi en fonction des choix des autres équipes. Ce jour devrait toujours être celui qui convient le mieux aux membres de l'équipe, sans tenir compte de ce qui a été décidé dans d'autres services occupant peut-être le même étage.

Le *Dynamic Office light* : un environnement inadapté aux discussions informelles

L'autorité avance que le retour au bureau deux jours par semaine permettrait de restaurer et d'améliorer les discussions informelles et le transfert de connaissances. Nous réfutons catégoriquement cet argument.

Les espaces de travail dans les grands centres sont majoritairement configurés en *open spaces*. Ces espaces ne favorisent pas les discussions informelles, bien au contraire. Ils sont partagés par trop d'agents pour permettre des discussions sans perturber tout le plateau. Les bureaux fermés, quant à eux, sont destinés aux agents ayant besoin de silence pour se concentrer, pour répondre à des appels téléphoniques ou pour participer à des visioconférences, sans déranger leurs collègues.

Plusieurs études ont démontré que les *open spaces* réduisent les discussions informelles.

Quant à la transmission des connaissances, cet argument est également faible, car la formation continue, et plus encore la formation en présentiel, a été réduite à peau de chagrin. La transmission informelle des connaissances sans formation officielle suffisante ne peut qu'avoir des effets négatifs sur l'uniformité du traitement des tâches et des dossiers au sein du SPF Finances.

Puisque l'environnement de travail n'est pas propice à ces discussions, il reste les pauses partagées entre les agents, notamment à midi. Si elles permettent d'échanger sur le travail, elles sont surtout destinées à discuter d'autres sujets pour décompresser.

L'encadrement des stagiaires et des nouveaux agents

L'autorité justifie également cette mesure par la nécessité d'encadrer correctement les stagiaires et les nouveaux agents. Mais cet encadrement est possible sans ce retour imposé au bureau. Il devait d'ailleurs être organisé dans les accords d'équipe.

La flexibilité offerte est le principal argument de recrutement utilisé par le SPF Finances. Cet argument a convaincu de nombreux agents d'opter pour notre département. Ils ont organisé leur travail, mais surtout leur vie en fonction de ces possibilités et se sentent aujourd'hui floués et trompés.

Une mesure pour éviter les abus ?

L'argument du durcissement du calcul pour lutter contre les abus est totalement infondé.

Entre les évaluations via Crescendo et les accords d'équipe, le management local a toujours eu les moyens de sanctionner les abus éventuels.

Le télétravail n'a jamais constitué un droit absolu : en cas d'abus manifeste et sur la base de faits constatés, il peut être retiré à tout moment aux agents qui ne respectent pas les règles imposées.

Un retour en arrière incompréhensible, une promesse de flexibilité rompue, un manque d'attractivité encore aggravé

Depuis des années, les agents ne cessent de bricoler pour permettre au département de continuer à fonctionner, et pour appliquer certaines décisions absurdes du management. Voici quelques témoignages qui nous arrivent déjà :

- *Dans notre service, le jour de la réunion d'équipe, il arrive que certains travaillent assis par terre.*
- *Dans notre service, le jour de la réunion d'équipe, on se partage un bureau à trois agents.*

Stop au bricolage ! Vous avez droit au respect de vos conditions de travail !

Cette décision est d'autant plus incompréhensible que le SPF Finances n'avait pas manqué de féliciter ses agents pendant la crise sanitaire, car, contraints au télétravail à 100 %, ils avaient assuré leurs tâches depuis leur domicile.

La flexibilité accrue du SPF Finances en termes d'équilibre entre vie privée et professionnelle était probablement le seul argument de poids pour attirer de nouvelles recrues, face à un secteur privé qui offre bien plus d'avantages.



Les dispositions en vigueur ont également poussé de nombreux agents à participer à des mobilités internes pour exercer des missions qui leur correspondaient mieux, même si cela impliquait un lieu de travail plus éloigné de leur domicile.

Cette mesure est une véritable douche froide et constitue une dégradation flagrante des conditions de travail – du *package* proposé par notre employeur, pour utiliser l'expression consacrée sur le marché de l'emploi.

Il faut bien se rendre compte que plus d'un agent sur cinq ayant répondu à notre enquête a déclaré qu'il envisageait de quitter le SPF Finances suite à l'introduction de cette mesure. Ce chiffre monte même à 26 % pour les agents néerlandophones, pour lesquels il est actuellement plus facile de changer d'emploi vu le quasi-plein emploi de certaines régions de Flandre. Le SPF Finances peine déjà à y recruter du personnel. Encore plus qu'ailleurs, dans ces régions, la mesure sera totalement contre-productive et même catastrophique pour notre employeur !

Cette mesure va inévitablement entraîner plus de stress chez le personnel : trouver un poste de travail, une place de parking, devoir aller au bureau même si les tâches du jour nécessitent plus de concentration, même si les températures atteignent des pics (froids ou chauds)

Envisagez-vous de quitter le SPF Finances suite à cette décision ?

Ensemble des réponses 21 %

Francophones 17 %

Néerlandophones 26 %

et qu'on va devoir travailler dans des bureaux aux températures inadaptées suite aux mesures d'économie d'énergie réalisées dans les bâtiments, etc.

Un compromis raisonnable aurait pu et dû être trouvé. Pour les agents à temps partiel, pour l'assimilation du travail en bureau satellite à un jour au bureau, mais surtout pour une règle calculée de manière moins rigide que sur une base hebdomadaire. Semestrielle, trimestrielle, mensuelle, nous étions pourtant ouverts à la discussion.

L'autorité vérifie le quota de présence au bureau chaque semaine. Selon moi, il serait plus opportun – notamment en matière de flexibilité – de vérifier ce quota :

Chaque semaine	2%
Par période de deux semaines	2%
Chaque mois (ou 4 semaines)	21%
Chaque trimestre	26%
Chaque semestre	7%
Chaque année	42%

Une période de calcul trimestrielle aurait permis de satisfaire au moins 51 % des agents, alors que la mesure actuelle n'en satisfait que... 2 %.

Nous prenons dès lors acte de cette absence totale de volonté de la part de l'autorité de respecter les souhaits des agents et de s'engager dans un véritable dialogue constructif avec les organisations syndicales du département.

La position de l'UNSP : pour des conditions optimales de travail

L'UNSP – Secteur Finances exige des conditions de travail optimales pour l'ensemble du personnel (au bureau et au domicile).

Cependant, ces dernières années, **les conditions de travail au bureau se sont considérablement dégradées** en raison de divers choix managériaux et politiques (*dynamic office*, téléphonie, mesures d'économie d'énergie). Une présence accrue au bureau ne ferait qu'aggraver cette situation.

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

STOP ! RÉAGISSONS TOUS ENSEMBLE...

AU BUREAU TOUS LES MARDIS !



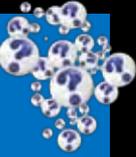
LA DÉMONSTRATION PAR L'ABSURDE

Les conséquences de la décision d'imposer un retour au bureau deux jours chaque semaine sont importantes et particulièrement néfastes. Cette mesure impactera négativement le personnel, notamment son équilibre vie professionnelle – vie privée, ainsi que le département dans son ensemble.

Ce choix nous semble incompréhensible. L'absence d'ouverture et de dialogue de la part de l'autorité ne laisse d'autre choix qu'une réaction collective du personnel.

Selon moi, des actions de protestation doivent être organisées pour s'opposer à cette décision :

OUI 74 % (+ 19 % d'indécis)



Vos réponses sont claires : vous soutenez massivement l'organisation d'actions de protestation.

Lors de notre enquête, nous vous avons demandé quel type d'actions vous souhaiteriez voir mises en place, et vous avez exprimé votre préférence : **une présence massive au bureau les mêmes jours**

Pourquoi cette action ?

Nous devons démontrer l'absurdité de cette mesure, compte tenu des espaces de travail disponibles et de la dégradation des conditions de travail qu'elle entraînera. Pas question de bricolage ! Le personnel va encore faire les frais de leurs décisions absurdes.

Il y a un manque de respect et de dialogue à l'égard des agents qui répondent toujours présents. Encore merci et bravo pour votre résilience dans toutes les réformes qui vous sont imposées.

Nous avons mis en avant tous les éléments empêchant un retour serein au bureau, mais aucun aménagement n'a été mis en œuvre (ni élargissement des zones d'ancrage de chaque service ni augmentation substantielle de postes de travail...). Non, une salle de réunion n'est pas un poste de travail !

L'objectif est de montrer à l'autorité qu'en augmentant massivement la présence au bureau, il ne sera plus possible de travailler de manière efficiente et efficace.

Quand ?

Tous les mardis, à partir du 7 janvier 2025

À cette date, chaque agent devra retourner deux jours au bureau. Nous suggérons que l'un de ces deux jours soit systématiquement le mardi.

Si, dans une implantation donnée, un autre jour est plus pertinent, il est possible d'adapter ce jour.

Où ?

Principalement dans les grands centres, où le manque de postes de travail disponibles sera le plus criant.

Envoyez-nous vos témoignages à info@unsp-finances.be

Nous vous encourageons à nous communiquer par mail (à info@unsp-finances.be) vos expériences concrètes lors de ces journées et à nous signaler les problèmes rencontrés. Ces témoignages pourront être accompagnés de photos montrant l'aberration de cette décision ⁽¹⁾.

Il est crucial de démontrer toutes les incohérences et aberrations rendant les conditions de travail impossibles pour les agents. Ces témoignages nous seront très utiles pour tenter de convaincre l'autorité et communiquer à ce sujet.

Plus que jamais, c'est TOUS ENSEMBLE que nous réussissons à ramener l'autorité à la raison et à la convaincre que des adaptations doivent être concrétisées rapidement.

Plus de détails...

Tous les détails de cette action seront disponibles dès janvier sur notre site internet www.unsp-finances.be. N'hésitez pas à le consulter.

Si vous avez des questions, contactez-nous par mail à : info@unsp-finances.be

⁽¹⁾ Si ces photos devaient être utilisées pour appuyer vos témoignages, elles seront évidemment anonymisées, tous les visages seront bien sûr floutés ou masqués.



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/BRacc202412/HTML/index.html>



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

Vous affilier ?

Rien de plus simple.

Remplissez le formulaire d'affiliation en ligne :

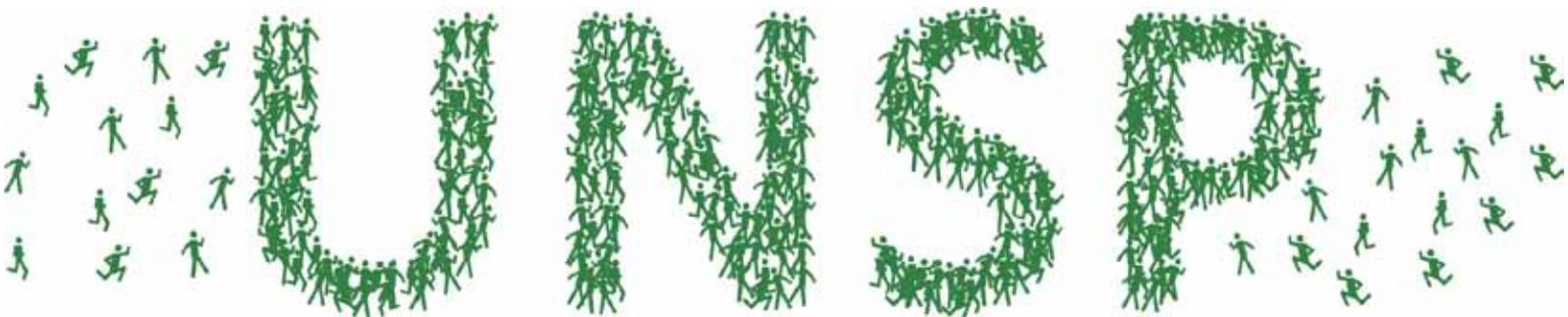
<https://www.unsp-finances.be/saffilier%e2%80%89/bulletin-daffiliation-ligne/>



Nous contacter ?

Vous souhaitez nous contacter ?

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



NE JOUEZ PAS

VOTRE CARRIÈRE

AUX DÉS...



L'UNSP
votre meilleure
assistance individuelle



BULLETIN D’AFFILIATION

Je soussigné,

Nom : _____ Prénom : _____ Sexe : _____

déclare m’affilier à l’UNSP - Secteur Finances à partir du 1^{er} (mois) _____ 20_____

et m’engage à payer ma cotisation anticipativement (**biffer la mention inutile**) :

- ◇ par virement au compte de la BELFIUS : IBAN : BE51.0682.0293.7262
- ◇ par domiciliation. **Vous recevrez dans ce cas un cadeau unique de 10 € (5 € pour un mi-temps)**

DONNÉES PRIVÉES

Date de naissance : ____ / ____ / _____ Conjoint(e) : _____

Rue : _____ N° : _____ Bte : _____

Code postal : _____ Commune : _____

Tél. : _____ GSM : _____

E-Mail privé : _____

DONNÉES ADMINISTRATIVES

Niveau : _____ Grade : _____ Matricule: _____

Statut : Contractuel / Statutaire * Temps de travail : 100 % / 80 % / 50 % / _____ % *

Administration générale (Service d’encadrement) : _____

Administration : _____

Service : _____

Rue : _____ N° : _____ Bte : _____

Code postal : _____ Commune : _____

Tél. : _____ E-Mail professionnel : _____

Je souhaite bénéficier de l’action « *Satisfait ou remboursé* » : oui / non * (si vous optez pour *oui*, la domiciliation est obligatoire)

Je souhaite verser ma cotisation syndicale : mensuellement / annuellement * (**en cas de versement annuel en janvier, vous recevrez un cadeau de 10 €/an (5 €/an en cas de mi-temps)**)

J’accepte que ces données soient utilisées suivant la charte RGPD de l’UNSP (disponible sur le site www.unsp-finances.be) (veuillez obligatoirement cocher cette case pour valider votre affiliation)

* : **biffer les mentions incorrectes** Affiliation via le délégué UNSP : _____

Fait à _____, le _____

Signature : _____

<p>MONTANT DES COTISATIONS DÈS 2025 Les cotisations sont à verser spontanément et anticipativement</p>	Temps plein ou prestations supérieures au mi-temps	Prestations égales ou inférieures au mi-temps
	17,50 € / mois ou 210,00 € / an	11,50 € / mois ou 138,00 € / an

Ce bulletin est à remettre à votre délégué ou à renvoyer complété par courrier postal ou mail à :