

Les indemnités et allocations aux Finances

Le personnel contraint d'y renoncer

On nous a annoncé depuis un certain temps que le système des indemnités et allocations existant au SPF Finances devrait être adapté. Il ne pouvait pas en être autrement, puisque les structures anciennes disparaissent. Par exemple, si l'AFER disparaît définitivement et qu'on ne transforme pas l'arrêté ministériel du 22 octobre 1998, cet arrêté deviendra inapplicable et personne ne recevra plus d'indemnité sur cette base.

Il y a déjà eu des contacts très informels entre l'autorité et les syndicats, mais ça n'a pas été plus loin que l'énoncé de principes généraux. Cependant, nous avons reçu du Président du Comité de Direction la garantie explicite que l'opération n'avait pas de visée budgétaire et que le budget pourra être conservé.

Notre surprise fut grande quand, dans le plan de personnel il a été fait allusion à une économie de 7 millions. Les textes transmis vont au-delà de ce que nous craignons, les indemnités accordées au personnel étant pour la plupart supprimées. En compensation, il ne faudra plus effectuer qu'un déplacement de 5km (au lieu de 25) pour obtenir une indemnité journalière pour une mission de service d'un minimum de 5 heures en dehors de l'agglomération où se situe la résidence administrative ou l'habitation de l'agent, le calcul du kilométrage de déplacement depuis le lieu de l'habitation, si le chef de service est d'accord et les frais de stationnement seraient remboursés sur production de pièces justificatives.

Sur base de ces propositions, nous avons été

invités à une première rencontre informelle avec l'autorité. Les syndicats ont exprimé clairement qu'ils considèrent ces propositions comme de la pure folie. Nous ne pouvons pas accepter que des économies soient réalisées sur le dos du personnel sous le couvert d'autres principes. Soit nous nous asseyons à la table pour réformer le système d'une manière correcte, soit ce sera un NON unanime.

L'autorité, qui a à nouveau souligné que ces propositions ne sont absolument pas définitives et certainement pas à prendre ou à laisser, va transmettre nos remarques au prochain Comité de Direction et viendra avec une proposition adaptée. Il est donc prématuré de dire que nous allons être volés, mais le ton est donné. La CGSP n'acceptera jamais que l'on prenne l'argent dans les poches du personnel.

Résultats de l'enquête de satisfaction

Preuves d'insatisfaction du personnel

Les résultats partiels de la première enquête de satisfaction ont été publiés sur l'intranet et ils sont conformes à ce que la CGSP prévoyait...mais peut-être pas le management !

Une lecture transversale indique que les membres du personnel sont généralement satisfaits de leur environnement de travail et des tâches qu'ils exécutent. Cependant, la méfiance est grande vis-à-vis du management, et les membres du personnel sont demandeurs de plus d'écoute et d'informations au sujet des réformes.

Pour ce qui est des effets de cette enquête,

les deux tiers des répondants pensent qu'il n'aura aucune action concrète qui en résultera. Confronté à ces mauvais résultats, le management promet de mettre un plan d'action en œuvre l'année prochaine et d'en mesurer les résultats en 2014, lors d'une nouvelle enquête.

Affaire à suivre...

Temps de travail

De nouveaux systèmes de contrôle d'accès et d'enregistrement du temps de travail

Juste avant les vacances d'été, le Comité de Direction du SPF Finances a lancé un marché public concernant le développement de nouveaux systèmes de contrôle d'accès et d'enregistrement du temps de travail. Pour le contrôle d'accès, ce sera le North Galaxy qui sera le seul concerné, mais pour l'enregistrement du temps de travail le nouveau système touchera tout le monde.

Gestion des accès

Dans une première phase, les programmations des tourniquets d'accès du North Galaxy à Bruxelles seront adaptés. Un système d'enregistrement du temps de travail sera couplé au contrôle d'accès actuel. La surveillance et la sécurité seront ajustées. Dans une deuxième phase, d'ici à 2015, dans les 200 bâtiments du SPF Finances, les pointeuses mécaniques seront remplacées par des pointeuses électroniques.

Gestion du temps de travail

Un nouveau système centralisé de gestion du temps de travail sera créé. Les données enregistrées par les tourniquets d'accès ou les pointeuses électroniques seront centralisées dans un logiciel de « gestion du temps » au North Galaxy.

Le système permettra à chaque membre du personnel du SPF de consulter ses entrées et sorties via PC et comptabilisera automatiquement le temps de travail. Toutes

les heures de travail seront enregistrées et stockées en fonction des situations (WE, horaires de travail flexibles, heures supplémentaires, ...) et du groupe cible auquel le travailleur appartient (jour, nuit, week-end de travail, à temps plein, à temps partiel, missions ...).

Le système permettra aussi d'introduire en ligne toutes les demandes de congés ayant une influence sur l'horaire de travail (congés annuels, pour motifs impérieux d'ordre familial, de récupération, ...). Une fois la demande validée par le chef de service, les compteurs seront actualisés automatiquement.

Timing

Les modifications du système existant au North Galaxy pourront commencer au plus tôt le premier trimestre 2013. Ils dureront environ 6 mois. Ensuite, le système sera testé et si l'évaluation est positive 200 bâtiments devraient être équipés de pointeuses électroniques d'ici 2 ans.

L'horaire variable

L'autorité a fait savoir qu'un projet de révision de l'instruction sur l'horaire variable est en cours de rédaction. Ce projet comprendrait un nouveau système d'horaire variable, et des annexes relatives à des régimes de travail spécifiques. Ce projet devrait être soumis aux organisations syndicales au cours du mois d'octobre 2012 et les annexes relatives aux horaires particuliers devraient être communiquées dans le courant de l'année 2013, documents que nous analyserons avec attention et vigilance. Nous attendons que l'autorité vienne avec ses propositions.

Transferts de compétences

Taxe de circulation, taxe de mise en circulation, eurovignette

Le Gouvernement wallon a sollicité un report au 1er janvier 2014 du transfert des compétences de la gestion de la taxe de

circulation, taxe de mise en circulation et de l'eurovignette. La CGSP veille à ce que les agents concernés par le transfert soient informés dans des délais et conditions acceptables.

Précompte immobilier

La Région de Bruxelles Capitale aurait demandé le transfert de la gestion des compétences en matière de précompte immobilier pour le 1 janvier 2014.

Travailler autrement

Télétravail et travail en bureau satellite, mise en place

Comme vous avez pu le lire sur l'intranet, l'autorité a entamé la mise en place définitive d'un système permettant le télétravail (en dehors des locaux de l'employeur) et le travail en bureaux satellites (dans un bureau décentralisé du SPF).

Il ne s'agit ni d'un droit ni d'une obligation. Il ne s'opère que sur base volontaire.

En ce moment, les chefs de teams et chefs de service sont interrogés sur la possibilité de permettre au personnel qu'ils occupent de pratiquer le télétravail ou le travail en bureau satellite. Dans une seconde phase, pour les chefs de services ayant répondu positivement, ce sera au tour des membres du personnel de marquer leur intérêt pour entrer dans le système, la décision finale d'autoriser ou non le télétravail ou le travail au bureau satellite reviendra à l'Administrateur général concerné.

Il est important de bien vous renseigner et de lire attentivement la documentation mise à votre disposition sur l'intranet avant de prendre une décision. En effet, la possibilité de « travailler autrement » s'accompagne d'une série d'obligations, comme par exemple, celle d'accepter de ne plus avoir de poste fixe de travail sur son lieu de travail habituel, des obligations déclaratives en matière d'assurance incendie, l'obligation de permettre la visite du lieu de travail par le conseiller en

prévention, ... Pour tout complément d'information, n'hésitez pas à contacter votre délégué. A vous de peser le pour et le contre et d'opérer un choix en toute connaissance de cause.

Concertation ???

Désaccord des syndicats au sujet de la nouvelle note relative aux grèves

Un petit historique s'impose. Le 24 avril 2012, l'autorité a présenté un projet de note intitulé « Les nouvelles règles relative aux absences du lieu de travail liées à des grèves, manifestations ou des événements involontaires (grèves transports en commun, conditions climatiques extrêmes) ». Lors du CIC Personnel, Les 4 organisations syndicales ont marqué leur désaccord sur le texte proposé.

Le 19 juin 2012, un nouveau projet de note de service (ou plutôt, devrait on dire, le même projet, très légèrement modifié) était représenté. Une nouvelle fois, les 4 syndicats ont marqué leur désaccord sur le texte proposé.

Nous pensions, sur base de ce qui se fait habituellement en concertation, qu'une nouvelle version serait concertée afin de répondre aux attentes des syndicats. Il n'en a rien été, et le texte est apparu sur l'intranet à la mi-juillet. Triste présage pour le futur...

Les cessations de travail dans lesquelles le personnel est impliqué

Dans ce cas, le personnel peut, soit prendre congé, soit se déclarer en grève, soit travailler. Si un membre du personnel est absent pour une autre raison, il est susceptible de devoir en apporter la preuve (ex : maladie).

Les cessations de travail dans lesquelles le personnel n'est pas impliqué et autres circonstances indépendantes de la volonté du personnel (ex : intempéries soudaines)

Si ce sont des circonstances prévisibles (grève

annoncée des transports en commun par exemple), le membre du personnel doit tout mettre en œuvre pour se rendre sur son lieu de travail. Il peut aussi opter, en accord avec son supérieur, pour du télétravail ou travail en bureau satellite (nombre de places très limité). A défaut, il doit prendre congé ou récupération mais pas compenser les heures non prestées.

En cas de circonstances imprévisibles (incident ferroviaire, grève spontanée, vague de verglas,...), le membre du personnel doit avertir son supérieur hiérarchique de l'impossibilité d'atteindre son lieu de travail et peut opter en accord avec son chef pour le télétravail ou le travail en bureau satellite. A défaut, il doit prendre congé, récupération ou compenser les heures non prestées.

Pour le personnel contractuel, il est important de ne pas perdre de vue l'article 27, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui prévoit que celui qui ne parvient qu'avec retard, ou n'arrive pas au lieu de travail, en raison d'une cause survenue sur le chemin du travail indépendante de sa volonté, a droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière.

En guise de conclusion

Malgré le désaccord motivé des 4 OSR, le management a décidé d'appliquer cette note qui, pour la CGSP, posera de nombreux problèmes lors de sa mise en application. En effet, suivant le travail qu'un agent effectue, il lui sera ou non possible de travailler à domicile. Affiliés, nous serons attentifs aux problèmes qui ne manqueront pas de surgir et serons à vos côtés.

Fonction publique fédérale

Travailler en équipe

Au début des vacances, le Secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique a essayé de faire passer rapidement deux arrêtés royaux au Comité B: l'un lié au travail en équipe et

l'autre aux cercles de développement. Les syndicats ont réagi avec fermeté et la décision finale a été postposée.

En ce qui concerne les cercles de développement, aucun nouveau texte n'a été soumis aux organisations syndicales. Mais pour le projet «travail d'équipe» les choses sont différentes. Une proposition légèrement modifiée a été proposée au Comité B.

L'arrêté décrit trois systèmes:

1. Services de garde (veille) ;
2. Prestations en dehors des horaires ordinaires: pour les personnes ne travaillant pas en équipe, mais qui ont parfois besoin de travailler en dehors des heures normales. C'est pourquoi ceux qui travaillent en équipe sont exclus de ce système, tout comme ceux qui travaillent exclusivement la nuit et/ou le week-end car ils sont repris dans la troisième catégorie ;
3. Le travail en équipes successives où 3 cas de figure peuvent se présenter :
 - a. Les équipes sans travail de nuit ni de week-end ;
 - b. Les équipes avec du travail ne se limitant pas à la nuit et/ou au week-end mais comprenant aussi des prestations en semaine dans les plages horaires ordinaires ;
 - c. Les équipes effectuant uniquement du travail de nuit et/ou de week-end.

Il n'est cependant pas aisé de faire une analyse de ce texte, car tout n'est pas favorable ou défavorable. Beaucoup d'éléments dépendront de l'application et de l'organisation des services. Si quelqu'un qui travaille actuellement deux dimanches par mois se voit obligé de travailler 4 dimanches, ce serait clairement défavorable.

Recrutements ?

L'application de cette réglementation nécessitera l'engagement de personnel supplémentaire. Recrutement qui n'est pas

prévu dans le plan de personnel 2012. Tant que du personnel supplémentaire n'est pas là, ce texte ne pourra pas être appliqué.

Actuellement, nous consultons nos membres de la CGSP. Le 13 septembre, le Comité des sous-secteurs fédéraux adoptera une position commune, car ce texte n'engendrera pas des répercussions que pour le personnel des Finances.

Evaluation

Les cercles de développement ont commencé

Depuis quelques mois, la première vague des cercles de développement a démarré. Pour rappel, un cercle de développement comprend un entretien de fonction, un entretien de planification, des entretiens de fonctionnement (facultatifs) et se clôture par l'entretien d'évaluation. Beaucoup de nos collègues ont déjà réalisé leur premier entretien fixant les objectifs. Il est important pour tous de bien se documenter et vous trouverez beaucoup de renseignements sur le site P&O et l'IFA dispense une formation sur le sujet.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué syndical, notre rôle étant notamment de vous informer.

Adhérez à la CGSP AMiO Finances
Compléter le talon ci-dessous et donnez-le à
votre délégué ou renvoyez-le à
CGSP AMiO Finances
Place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles

Nom et Prénom :

Adresse :

Code Postal : Localité :

Tél/GSM :

eMail :@minfin.fed.be

Adresses de contact CGSP

Secrétaire général

Roland Vansaingele, tél. 02 508 58 65
e-mail : roland.vansaingele@cgspacod.be

Président

Aimé Truyens, tél. 0257 51 985
e-mail : aime.truyens@minfin.fed.be

Vice-Présidente (IRB)

Valérie Demeulemeester, tél. 0473 75 27 43
e-mail :
valerie.demeulemeester@minfin.fed.be

Vice-Présidente (IRW)

Isabelle Ramaekers, tél. 0257 61 023
e-mail : isabelle.ramaekers@minfin.fed.be

Déléguées dispensées

Marie-Claire Holsbeke, tél. 0496 02 35 84
e-mail : marie_claire.holsbeke@cgspacod.be

Anne-Françoise Ensay, tél. 0479 77 13 02
e-mail : anne-francoise.ensay@cgspacod.be

Délégué pour les germanophones

José Nicolaye, tél. 087 88 00 55
e-mail : jose.nicolaye@cgspacod.be

Contacts pour nos régionales

Bruxelles : L. Maertens, tél. 0477 355470
Centre : M. Van Hees, tél. 0257 70279
Charleroi : L. Vander Weyden, tél. 071 797111
Hainaut occ. : P. Wattier, tél. 0257 77205
Huy : J.M. Lizin, tél. 0257 71626
Liège : I. Ramaekers, tél. 0257 61 023
Luxembourg : C. Malherbe, tél. 0257 40316
Mons : J.C. Vanderstraeten, tél. 0488 588090
Namur : F. Courtois, tél. 0257 58021
Verviers : C. Joris, tél. 0257 54381
Welkenraedt : D. Vossen, tél. 0472 673452

Editeur responsable : Roland Vansaingele
Place Fontainas 9-11 - 1000 Bruxelles



**Rendez-vous
le 14 septembre à 10h
place Brugmann à Ixelles**

**La FGTB se mobilise
pour votre pouvoir d'achat !**

FGTB

Ensemble, on est plus forts