

TRAVAIL INTERIMAIRE AU SPF FINANCES

Malgré le désaccord unanime des trois organisations syndicales représentatives (CGSP, CSC, SLFP), le management du SPF Finances (AGFisc - Pilier P) a décidé de recourir au travail intérimaire à partir du 1^{er} avril 2023.

Outre l'opposition de principe, la CGSP constate et déplore que les annonces publiées par la firme Manpower aient comporté des erreurs. En outre, les modalités de recrutement ont mobilisé du personnel des services extérieurs du SPF Finances (alors que lors de la présentation du projet, le management avait vanté le fait que le SPF Finances n'aurait pas à se charger de l'aspect recrutement). Enfin, il restait encore plusieurs points d'incertitude quant aux modalités pratiques à moins de deux semaines du début des prestations de ces intérimaires.

Voilà déjà plusieurs points qui seront soulevés par la CGSP lors de l'évaluation de ce projet « pilote ».

Pour la CGSP, si le SPF Finances entend maintenir ce service aux citoyens, il ne peut l'assumer qu'en passant par le recrutement de personnel de niveau C.

Si le management a osé affirmer n'avoir besoin de personnel supplémentaire que durant la période de rentrée des déclarations, la CGSP, elle, sait que le besoin est criant TOUTE L'ANNEE.

TELEPHONIE

Vous avez été nombreux à participer à l'enquête téléphonie CGSP. La CGSP vous remercie pour votre participation.

Vos réponses confirment les éléments pointés par la CGSP et pour lesquels le management est demeuré sourd jusqu'à ce jour.

La CGSP a établi une synthèse de vos réponses.

Voici les principaux points de revendication que la CGSP va relayer :

- Pour remédier à l'insatisfaction des citoyens (temps d'attente trop longs, difficultés à s'orienter dans les menus IVR), nous proposerons une simplification du menu IVR et le retour à un n° d'appel par service (indication du n° direct de l'agent / du service sur les courriers).
- Pour remédier à l'insatisfaction des agents, nous demanderons une diminution de la plage horaire des appels, ainsi que des plages de prestation (9h-12h et 13h-16h, avec des plages de prestation de 2h).

Restez informés et mobilisés sur ce dossier !

AG DOUANES & ACCISES

Outil de planification shifts

Le "travail en équipes successives" ou travail en shifts a été introduit pour répondre aux besoins des "utilisateurs" de certains services douaniers.

L'idée était de faire coïncider les heures de travail des douaniers avec les horaires des activités sur les sites avec des différences au niveau local : les shifts de Zaventem ne sont pas les mêmes qu'à Bierset, l'organisation les heures de shifts à Zeebrugge est différente de ce qui se passe à Anvers (utilisation de plus de 6.000 codes). Avec l'introduction de

Persopoint et PersoExpenses, cette disparité n'est plus tenable.

L'outil de planification, qui devait être mis au point en commun avec d'autres SPF travaillant également en équipes successives se faisant attendre, la direction de l'AGDA a développé son propre outil de planification qui permettra une planification uniformisée. Cet outil de planification a été présenté aux organisations syndicales, mais aucun avis n'a été demandé.

L'outil

- travaille avec une période de référence de 4 mois (certaines heures de RH doivent donc être prises au cours de cette période) ;
- prend en compte le régime de travail (par exemple, travail à mi-temps ou à 80 %) ;
- indique automatiquement qui a travaillé trop ou pas assez au cours de la période de référence (afin que des ajustements puissent être effectués) ;
- respecte la loi sur le temps de travail du 14 décembre 2000 ;
- permet de changer de shift ;
- est limité à 75 codes.

L'outil sera perfectionné et, à l'avenir, il indiquera automatiquement les heures/jours qui doivent être pris dans un délai fixé.

Travail en équipe successives

- 1) Note « travail en shift pendant les jours fériés, les ponts et les week-ends ».

L'AGDA a établi une note visant à uniformiser l'application de la réglementation à l'ensemble du personnel qui travaille en équipes successives (shift). Le SPF BOSA a

validé la note « travail en shift pendant les jours fériés, les ponts et les week-ends ».

S'agissant d'une note qualifiée d'interprétative de dispositions en vigueur, aucune position n'a été demandée aux organisations syndicales représentatives.

Cette note sera d'application à partir du 1^{er} mai 2023.

Il faudra veiller à une planification équitable de cette note et nous signaler les éventuelles difficultés rencontrées.

2) Groupe de travail « shifts »

Un groupe de travail se réunira ce 19 avril 2023 au niveau de la Fonction publique fédérale. La CGSP vous tiendra informés.

AGFisc PME – NOUVELLE REPARTITION DES DOSSIERS ENTRE LES SERVICES > BASKET - FLEXIBILITE AUTOMATISEE PAR UNE REPARTITION PAR REGIONS LINGUISTIQUES

Ce 21 mars 2023, le management du Pilier PME de l'AGFisc a présenté le projet « Basket » aux organisations syndicales.

Le management n'a pas caché que ce nouvel outil a été imaginé pour faire face à deux constats : d'une part, un « *effectif de personnel en baisse* » et, d'autre part, une « *répartition inégale des dossiers* » qui entraîne une iniquité fiscale.

Le management estime par ailleurs que le système des aides mutuelles mis en place est inadapté (lettres de missions, gestion des droits d'accès, ...)

Si le management met en avant les recommandations formulées par la Cour des

comptes, la CGSP relève que **le rapport ne préconise pas le recours au basket**. En revanche, la Cour des comptes conclut que **la baisse de ses ressources humaines ne permet pas de réaliser tous les contrôles fiscaux prévus et de garantir une égalité de traitement suffisante entre PME** ».

<https://www.rekenhof.be/FR/Publications/Fiche.html?id=a3071f1d-81ab-4e7d-9ac8-c0ef84dcad66> .

La Cour des comptes pointe en fait une diminution du nombre de contrôles alors que le nombre de déclarations déposées est en augmentation.

La difficulté du SPF Finances à assumer ses missions réside donc bien dans l'insuffisance de personnel (baisse des effectifs de contrôleurs dans les centres PME : moins 21% sur la période 2016-2021).

Le nouvel outil « basket » n'est en fait qu'un autre sparadrap à poser sur la plaie « manque de personnel » qui découle d'un choix politique posé par le gouvernement fédéral qui impose aveuglément l'austérité budgétaire.

Le basket a été présenté comme « *une application de soutien* » qui devrait assurer une meilleure répartition de la charge de contrôle entre les membres du personnel, l'attribution des dossiers reposant sur un système de compensation continue entre les différents teams.

Cette façon de procéder s'inscrit dans le cadre de l'arrêté du Président du Comité de direction du 21 juillet 2021 qui a modifié la compétence territoriale en attribuant toute une région linguistique aux centres PME¹.

Les dossiers seront attribués de façon automatique, en fonction de différents critères, pour que le dossier soit attribué au membre du personnel le « *plus approprié* » aux yeux du programme (sic). Si la sélection telle qu'opérée n'est pas satisfaisante, le dossier pourra être redistribué et les critères de sélection pourront être revus.

Outre la priorité de la tâche et la fonction du membre du personnel, de façon inédite, le critère de domicile de l'agent sera pris en compte (choix de l'agent dont la résidence administrative ou le domicile est le plus proche du lieu de contrôle).

Par ailleurs, une fonction « feedback » est prévue sur la sélection opérée et la tâche telle qu'exécutée (feedback entre le membre du personnel et le chef de team). Ce retour pourra également conduire à proposer à l'agent de suivre une formation. La CGSP a mis en garde par rapport à d'éventuelles dérives dans l'utilisation de ce logiciel, notamment dans le cadre de l'évaluation.

La CGSP a rappelé le côté déshumanisant du basket. Elle a souligné l'importance pour le personnel d'avoir une vision de sa charge de travail avec la perspective du 'travail accompli' (dossiers attribués clôturés) et

¹ Arrêté du Président du Comité de direction du 21 juillet 2021 portant modification de l'arrêté du Président du Comité de direction du 9 décembre 2015 portant création des Centres PME au sein de l'Administration Petites et Moyennes Entreprises de l'Administration générale de la Fiscalité et fixant leur siège ainsi que leur compétence matérielle et territoriale tel que modifié par

les arrêtés du Président du Comité de direction des 28 juin 2016, 2 décembre 2016, 8 décembre 2017, 24 janvier 2018, 11 juillet 2018, 14 septembre 2018, 20 mars 2019, 10 juillet 2019, 24 décembre 2019, 4 juin 2020 et 26 novembre 2020
https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2021/07/28_1.pdf#page=123.

regrette que les conseillers en prévention pour la charge psychosociale n'aient pas été associés à la mise en place de cet outil qui risque d'augmenter la pression au travail alors que celle-ci est déjà forte.

La CGSP a rappelé son opposition aux outils qui reportent le manque de financement sur les épaules du personnel auquel on demande sans cesse toujours plus. La CGSP a mis en garde quant à la proximité du point de rupture.

Le déploiement est prévu pour septembre/octobre 2023 et sera précédé d'un « *trajet de transition pour les collaborateurs et dirigeants* ».

Le diaporama présenté ne prévoyant qu'une communication de type « *présentation, démo, participation via les réseaux* » (☺), la CGSP a insisté sur la **nécessité d'organiser une formation préalable et une évaluation du système**. Si une enquête devait être réalisée auprès du personnel, ce serait l'occasion de faire part de votre mécontentement.

« SAC A DOS »

Vous êtes nombreux à craindre l'arrivée du mois de janvier 2024, date à laquelle le « sac à dos » prévu par l'arrêté ministériel du 13 décembre 2013 relatif à l'octroi, par mesure transitoire, d'allocations à certains agents du SPF Finances, arrivera à son terme.

Pour votre information, cela va faire 10 ans que la CGSP revient régulièrement avec ce dossier. Diverses pistes ont été avancées mais aucune n'a encore été concrétisée à ce jour.

Pour votre information, aucune réponse n'a encore été réservée à la dernière demande de la CGSP, qui remonte au 16 février 2023.

MESURES ECONOMIE D'ENERGIE 🌡️

Au terme du plan hiver, début avril, chacun retrouvera son bureau et les mesures d'économie d'énergie concerneront uniquement la T° (la consigne de 19°C sera conservée).

Un éventuel plan été sera mis en œuvre uniquement dans les bâtiments équipés de climatisation.

Dans ces bâtiments, lorsque la T° des bureaux dépassera 27°C, on opérera éventuellement un regroupement du personnel (analogue au plan hiver) dans une partie des bâtiments et la climatisation sera activée.

Le plan hiver sera reconduit dès octobre 2023, et permettra dans certains bâtiments (Liège) d'organiser progressivement le Dynamic Office Light en aménageant les étages vidés de leurs occupants.

Le Dynamic Office Light prévoit de conserver 60% des postes de travail (dont 2/3 équipés de grands écrans), auxquels s'ajoutent les cockpits, salles de réunions et autres aménagements spécifiques. Cela signifie que les agents disposeront de 75% d'emplacements pour travailler.

Les services seront localisés dans des zones d'ancrages distinctes, qui ne seront pas partagées, ce qui permettra de disposer d'espaces pour les archives encore nécessaires.

L'aspect « light » des aménagements concerne essentiellement la conservation des revêtements de sol (pas de moquette).

La Logistique prévoit actuellement de fournir 1 locker (casier fermé à clef) par personne.

SIPPT

Lors du CIC PPT du 1^{er} mars 2023, les points suivants ont été abordés

- Chaises de bureau télétravail : le marché est attribué et si l'Inspection des Finances marque son accord, les premières livraisons auront lieu au printemps,
- Casques sans fil pour la téléphonie : la logistique attend que le matériel soit disponible via BOSA,
- Départs à la pension : une intervention de maximum 100 € sera octroyée sur base de justificatifs des dépenses (à partir depuis octobre 2022).

AGDA

- Douaniers sur les aéroports : l'Autorité considère que les parkas fluos suffisent à assurer la visibilité des agents, et rappelle que des protections auditives (bouchons d'oreilles) sont disponibles sur demande – des pantalons avec bandes réfléchissantes seront disponibles à partir de 2026,
- Les formations « armement léger » seront planifiées dès que possible, en fonction de la disponibilité des formateurs,
- Insécurité liée au trafic de drogues : le management demande que les agents de terrain remontent tous les incidents et faits vers leur hiérarchie, afin que des mesures adaptées puissent être prises ; le management

souligne qu'avec la nomination d'une Commissaire nationale aux drogues, le gouvernement montre qu'il rencontre les inquiétudes des agents et espère que des mesures efficaces vont être mises en œuvre.

Logistique

- Les nouvelles procédures d'évacuation (Sweeper et guide) seront mises en place dans tous les bâtiments et un e-learning sera proposé à tous les agents

FEDOREST ✂

Comité de concertation de base

Le 21 mars 2023, le Comité de concertation de base Fedorest s'est à nouveau réuni. Cette réunion a eu lieu alors que le Comité B avait déjà discuté de Fedorest et que des changements importants sont en cours, raisons pour lesquelles des réunions seront organisées régulièrement (c'est-à-dire tous les mois), que ce soit de manière formelle au sein de ce CCB ou de manière plus informelle.

La décision du conclave budgétaire 2022 d'introduire les chèques-repas à partir d'avril 2024 nécessite leur financement. Le coût est estimé à 54 millions d'euros, dont 40 millions ont été inscrits au budget en tant que crédits. Deux millions pourraient être "récupérés" soit par des départs naturels de personnel (chez Fedorest et/ou dans d'autres services de restauration), soit par la réduction du nombre de bâtiments, restaurants. Il reste donc 12 millions d'euros à financer...

Une première source de financement pourrait être l'indemnité journalière. Mais... dans certains SPF, cette indemnité était auparavant

forfaitisée. Le Président du Comité de direction du SPF Finances a déclaré qu'il a voulu également le faire pour le SPF Finances, mais que cela a été refusé par l'Inspecteur des finances. La question reste ouverte de savoir si les collègues qui bénéficient aujourd'hui de cette indemnité journalière auront le choix entre l'indemnité journalière et le chèque-repas.

Une autre source de financement pourrait être la globalisation de la restauration pour l'ensemble de la Fonction publique fédérale. Mais... certains de ces services (la Sécurité sociale, par exemple) sont plutôt réticents.

Le Président du Comité de direction du SPF Finances est favorable à la transformation de Fedorest en une association sans but lucratif (actuellement, Fedorest est légalement un "service autonome à comptabilité autonome"). Il a fait remarquer que plusieurs restaurants locaux deviendraient invivables si seul le personnel des départements fédéraux étaient autorisés à y manger. Il a donc écrit aux ministres des différents départements (immédiatement après le conclave budgétaire) pour leur demander leur avis et/ou leur engagement. Jusqu'à présent, personne n'a répondu....

Le Président du Comité de direction a en outre soutenu que la sécurité de l'emploi du personnel actuel de Fedorest serait préservée (il resterait attaché au SPF Finances). Si le personnel devait être transféré à l'ASBL qui doit encore être créée, cela se ferait par le biais d'une mise à disposition (formellement, ils resteraient attachés au SPF Finances même dans ce cas - il s'agirait donc d'un détachement de facto).

La CGSP a soulevé plusieurs questions et commentaires :

- Quel est le "plan B" si tout cela ne peut pas se faire ? L'Autorité dit que nous verrons alors....
- Les problèmes de Fedorest sont connus depuis 2017 (voir le rapport de la Cour des comptes). Pourquoi faudrait-il soudainement travailler à des solutions maintenant, alors qu'il a été impossible de le faire pendant toutes ces années ? L'Autorité dit qu'elle garde espoir.
- Les employés pourront-ils enfin se réjouir de la perspective de bénéficier de contrats à temps plein ? L'Autorité affirme que cela pourrait être possible avec la réalisation du projet en cours.
- La CGSP demande (a) d'inclure dans la lettre d'information de Fedorest à son personnel un rappel sur le fait que les délégués syndicaux qui participent aux réunions le font pour défendre les intérêts de l'ensemble des collègues (et donc pas pour "profiter") et (b) de tenir la promesse d'envoyer cette lettre d'information aux syndicats également. Le management promet de faire ce dernier point et "d'examiner" le premier.
- La CGSP se plaint que les syndicats ne soient informés que du plan de personnel approuvé, sans pouvoir donner leur avis sur celui-ci. L'Autorité vérifiera exactement quelles sont ses obligations en la matière.

Plan de personnel de Fedorest

Le plan de personnel préparé par le Comité de gestion n'a été que partiellement approuvé par l'Inspection des finances. En effet, il ne prévoit que 13 recrutements type « Rosetta »

(4 collaborateurs de cuisine, 6 cuisiniers, 2 administratifs, 1 intendant adjoint) et 15 promotions (de B en A : 8 intendants, 3 responsables régionaux ; de C en B : 3 intendants adjoints et 1 comptable).

Des recrutements supplémentaires pourraient peut-être être effectués ultérieurement si les présidents des SPF BOSA et Finances acceptent de le faire pour répondre à des besoins fonctionnels concrets...

Dans l'attente d'une clarification du projet futur, seules des contrats de type « Rosetta » seront conclus....

Communications diverses

Au sein du NoGa, 6 ETP ont été recrutés entre 2019 et 2022 et selon le management les machines hors service ont été réparées.

Le "Business Case" de Fedorest a été préparé pour une période de cinq ans. Au cours de cette période, 175 employés partiront à la retraite (et ne seront pas remplacés).

Le "Business Case" suppose (comme chacun sait) la centralisation des cuisines. Selon le management, cette centralisation est nécessaire pour que la restauration reste "rentable".

L'Autorité promet que la qualité des "barquettes" sera fortement améliorée dans un avenir proche.

L'Autorité signale que les GSM des chauffeurs de Fedorest ont été livrés le 21/03/2023.

Le restaurant de Termonde sera renforcé.

L'Autorité doit vérifier le traitement réservé aux demandes de congés pour raisons familiales urgentes (congés de circonstances).

PONTS 2023 – Circulaire adoptée le 24 mars 2023

Il aura fallu attendre le 24 mars 2023 pour que le Conseil des ministres approuve une circulaire relative à l'octroi de jours de dispense de service pour 2023 au personnel des services de la Fonction publique administrative fédérale. Cette circulaire prévoit qu'une dispense de service est accordée aux membres du personnel les :

- vendredi 19 mai 2023
- lundi 14 août 2023
- vendredi 3 novembre 2023.

PRIMES SYNDICALES

N'oubliez pas de rentrer votre formulaire auprès de votre régionale CGSP.

**Restons mobilisés
camarades et
ne lâchons rien !**

**Ensemble, on est plus
forts !**

D'autres questions ?

Contactez l'équipe Finances de la CGSP
AMiO Finances

finances.AMiO@cgspacod.be

CONTACTS

Courriel : finances.AMIO@cgsp.be

Sites : WALLONIE <https://cgsp-irw-finances.be> - BRUXELLES <https://amio-bru.be/menu9>

RESPONSABLES RÉGIONAUX

IRB

Olivier VAN GOMPEN - GSM 0477 35 79
69 – E-mail : van_gompen@hotmail.com

IRW

* CENTRE

Patrick BACKES - GSM : 0471/25 12 22 – E-mail : patrick.backes@minfin.fed.be

* CHARLEROI

Claire EVERAERT - GSM : 0497/15 35 49 – E-mail : claire.everaert@minfin.fed.be

* HAINAUT OCCIDENTAL

Pierre WATTIER - GSM : 0493/71 88 77 - E-mail : pierre.wattier@minfin.fed.be

* HUY

Patrick MASSIAS - GSM : 0494/24 99 56 - E-mail : patrick.massias@minfin.fed.be

* LIEGE

Agnès PIEYNS - GSM : 0496/03 31 35 - E-mail : agnes.pieyns@cgspacod.be

* LUXEMBOURG

Laurence MAZZOCCO - GSM : 0495/28 93 69 - E-mail : laurence.mazzocco@minfin.fed.be

* MONS

Olivier HORMAN - GSM : 0474/99 43 27 - E-mail : olivier.horman@minfin.fed.be

* NAMUR

Christian DEFAUX - GSM : 0471/26 43 06 - E-mail : christian.defaux@minfin.fed.be

* VERVIERS

Martine FOULON - GSM : 0498/31 42 40 - E-mail : martine.foulon@minfin.fed.be

* WELKENRAEDT

Frédéric GUIOT - GSM : 0475/37 87 55 - E-mail : frederic.guiot@minfin.fed.be

N'oubliez pas, pour vos envois de courriels, la mention « SYND » en objet.

Traitement de vos données personnelles

Déclaration de confidentialité consultable sur

<https://www.cgsp.be/politique-de-confidentialite/>

Adresse où écrire si vous ne consentez plus à l'utilisation de vos données : C G S P A l'attention du Président - Place Fontainas 9-11 1000 Bruxelles Ou info@cgsp.be.