



2 werkdagen op kantoor per week

Twee verplichte werkdagen op kantoor per week

**De stand
van zaken**



DE DOSSIERS VAN DE NUOD



In deze paar pagina's wil de NUOD - Sector Financiën de stand van zaken uiteenzetten over het onderwerp dat wij «Twee verplichte werkdagen op kantoor per week» noemen.

Samenvatting

Helaas had het directiecomité op het moment van onze ontmoeting met de directeur van P&O geen grote wijzigingen aangebracht in de filosofie van haar ontwerp-circulaire en wil het nog steeds van elk personeelslid eisen dat hij of zij minstens twee dagen per week naar kantoor komt.

De NUOD betreurt dit om alle redenen die we in onze open brief hebben uiteengezet. Wij hebben de directeur van P&O hierop gewezen. We hebben hem de open brief gegeven die jullie massaal mede hebben ondertekend, een bewijs van het sterke en echte verzet van het personeel.

De zaak zal nu worden besproken door het directiecomité en we hopen dat jullie 5.000 handtekeningen de ogen zullen openen van de managers van onze afdeling.

De NUOD vraagt het directiecomité om de wettelijke limiet toe te passen, d.w.z. dat *telewerk mag, over een periode van een jaar, niet meer dan 60% van de arbeidsregeling die op de telewerker van toepassing is beslaan*.

Samenvatting

Geschiedenis	3
Het INITIËLE hervormingsproject van het directiecomité	3
Onze gesprekken met P&O	4
De vraag is: waarom?	4
1. Om de band met de organisatie te versterken	4
2. De banden en de cohesie binnen het team versterken	5
3. Een verzoek van het personeel	5
4. Een verzoek van afdelingshoofden	6
5. Misbruiken die bestraft moeten worden	7
6. Een beslissing van het management	7
Het HUIDIGE hervormingsproject van het directiecomité	10
Standpunt van de NUOD	12
En nu?	13
Uw getuigenissen	14
Wil je ons jouw persoonlijke getuigenis vertellen? Wil je reageren op dit document?	14

NATIONALE UNIE VAN OPENBARE DIENSTEN Sector Financiën

Romboutsstraat 1 bus 1/2

1932 Zaventem

@: info@nuod-financien.be

☎: 0032 – (0)3/226.28.01

www.nuod-financien.be

Verantwoordelijke eindredacteur

Bart Torrekens

Fotografische kredieten

stocklib.fr – canva.com

pixabay.com – unsplash.com

freepik.com

Geschiedenis

Je zult dit nieuws ongetwijfeld in twee fasen hebben vernomen.

Ten eerste de beslissing van het directiecomité van 26 april 2024, die voorziet in de invoering van twee verplichte werkdagen op kantoor (op weekbasis) vanaf 1 september 2024.

Ten tweede bepaalt een ontwerpcirculaire over telewerken dat elke werknemer minstens twee dagen per week naar kantoor moet komen.

Velen van jullie hebben ons vragen gesteld over deze beslissing van het directiecomité.

Al in juni organiseerde de NUOD - Sector Financiën online bijeenkomsten met haar leden, die massaal werden bijgewoond en waar onze leden hun onbegrip en woede uitten en opriepen tot een snelle reactie.

De NUOD stuurde vervolgens een open brief naar de hoofden van de FOD Financiën met de vraag om deze beslissing te heroverwegen.

De NUOD nodigde ook medewerkers uit om de brief mede te ondertekenen.

In slechts een paar dagen tijd hebben bijna 5.000 collega's de brief medeondertekend - een onweerlegbaar bewijs van de mobilisatie van het personeel tegen het oorspronkelijke project van het directiecomité!

De NUOD overhandigde vervolgens de medeondertekende open brief aan de directeur van P&O. We vertelden hem over jullie opmerkingen en eisen. We drongen aan op jullie massale mobilisatie.

Het INITIËLE hervormingsproject van het directiecomité

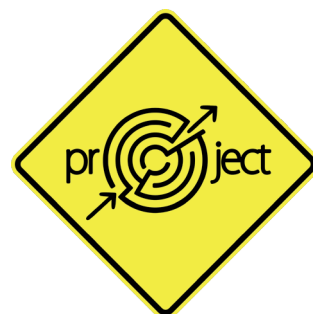
In enkele principes volgt hier het initiële project.

Allereerst herinnert het directiecomité aan de regels die al bekend zijn over telewerken:

- Telewerken is noch een recht, noch een verplichting. Het is vrijwillig, zowel voor de werknemer als voor de werkgever.
- Op jaarbasis mag telewerken niet meer dan drie vijfde (60%) van de werktijd uitmaken.
- De combinatie van telewerken en werken in een satellietkantoor mag nooit gelijk zijn aan de totale voor medewerkers geldende arbeidstijd.
- De directeur van P&O kan een personeelslid uitzonderlijk toestemming geven om meer dan 60% van de werktijd te telewerken, om medische redenen of redenen van arbeidsongeschiktheid, of om ernstige sociale of familiale redenen.

Deze ontwerpcirculaire bevat echter ook een paragraaf over aanwezigheid op kantoor. Dit zijn de principes:

- Een werknemer werkt standaard in een kantoor. Het kantoor verwijst naar het hoofdkantoor in de administratieve woning van de werknemer.
- **Elke werknemer moet ten minste twee dagen per week naar kantoor komen, IEDERE week:** de eerste dag is de teamdag (overeengekomen in de teamovereenkomsten); de tweede dag wordt overgelaten aan de keuze van de werknemer (afhankelijk van de servicevereisten).



- Een dag op kantoor vereist **een minimale aanwezigheid van 6 uur** op kantoor (tijdens de normale kantooruren [7.00-19.00 uur]).
- **Een dag werken in een satellietkantoor wordt niet beschouwd als een dag op kantoor.**
- Aan de andere kant **bevat dit eerste ontwerp geen verdere details over het al dan niet behandelen van bepaalde dagen** (dienstreizen, training, etc.) **als een dag op kantoor.**
- **Bij uitzondering** is het mogelijk om in bepaalde weken slechts één dag naar kantoor te komen.
- De regel: **als je 80% of meer werkt: 2 dagen per week op kantoor** zijn vereist.
- Als je **minder dan 80% werkt: 1 dag per week op kantoor** is vereist (bij voorkeur op de teamdag).
- Deze maatregelen gelden **vanaf 1 september 2024.**

Onze gesprekken met P&O

Tijdens ons gesprek met de autoriteiten hebben we duidelijk gemaakt dat de NUOD, maar ook de medewerkers, in deze zaak niet als tegenstanders moeten worden beschouwd.

We zijn ons ervan bewust dat aanwezigheid op kantoor belangrijk is, dat telewerken geen recht is en dat medewerkers ook plichten hebben. Maar we zijn hier ook om naar onze leden en medewerkers te luisteren. Ons doel is om constructief te zijn.

Flexibiliteit bij FOD Financiën is opgebouwd met de NUOD. En deze flexibiliteit is momenteel een sterk punt, om niet te zeggen HET sterke punt van onze afdeling op het vlak van personeelsbeheer. Dit ondermijnen is onbegrijpelijk en kan desastreus zijn voor het personeel, maar ook voor de afdeling.

Veel personeelsleden hebben contact met ons opgenomen na de publicatie van de notulen van het directiecomité. We hebben veel leden, en in het bijzonder veel afdelingshoofden, ontmoet tijdens onze online bijeenkomsten.

De reacties zijn heftig en de vragen talrijk

Het personeel is teleurgesteld, boos en gedemotiveerd. Ze begrijpen het niet, want over het algemeen zijn de doelstellingen bereikt. Ze begrijpen het doel niet van deze maatregel, die contraproductief zal zijn.

De afdelingshoofden begrijpen het ook niet, ze voelen zich niet gerespecteerd in hun rol, ze voelen zich gekleineerd.

Er heerst een gevoel van collectieve straf onder het personeel.

Waarom een collectieve aanwezigheidsnorm opleggen op kantoor? Wat waar is in de ene afdeling is niet noodzakelijk waar in een andere.

En als de autoriteiten zeggen «**dat ze met deze beslissing de wensen van het personeel respecteren**», is dat de druppel! Veel medewerkers waarderen dit echt niet.

Op basis van al deze feedback en op vraag van het personeel stelden we de open brief op die op 17 juni naar de verantwoordelijken van de FOD Financiën werd gestuurd. De personeelsleden wilden reageren en daarom lieten we hen de open brief individueel ondertekenen.

In slechts een paar dagen en tijdens de vakantieperiode hebben bijna 5.000 personeelsleden deze brief medeondertekend.

We overhandigden de medeondertekende open brief aan de directeur van P&O en wezen erop dat alle personeelsleden verplichten om twee dagen per week op kantoor aanwezig te zijn, is een contraproductieve beslissing; niet aangepast aan de huidige en toekomstige werkomstandigheden binnen de FOD Financiën; collectief ontoereikend; schadelijk voor het evenwicht tussen werk en privéleven van het personeel; oneerlijk, disproportioneel en demotiverend.

We hebben hem verteld dat het personeel erg boos is! De mobilisatie is aanzienlijk. Het is belangrijk om er rekening mee te houden.

De vraag is: waarom?

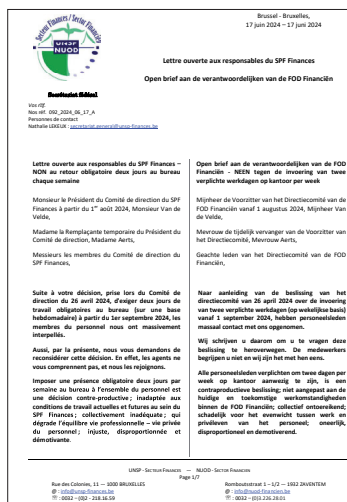
Wat zijn de beweegredenen van het directiecomité?

We kregen verschillende antwoorden:

1. Om de band met de organisatie te versterken

Eerlijk gezegd zien we niet in hoe deze beslissing de band met de FOD Financiën zou kunnen versterken.

Integendeel, veel medewerkers voelen zich verraden en niet gerespecteerd, ondanks de inspanningen die al jaren van hen gevraagd worden...



2. De banden en de cohesie binnen het team en met andere teams versterken en nieuwe medewerkers beter integreren

De cohesie versterken? Met overal verspreide medewerkers die het dynamic office systeem gebruiken? Met medewerkers die willekeurig kunnen binnenkomen?

We begrijpen het doel, maar onder de huidige werkomstandigheden zal de maatregel dit doel op geen enkele manier bereiken. Laten we serieus zijn!



Zoals aangegeven in de open brief, hebben we onze twijfels over het effect van deze maatregel op dit gebied.

Ten eerste, met het Dynamic Office, hoe kan deze teamgeest en cohesie worden versterkt?

We wijzen erop dat in de loop der jaren talrijke beslissingen van de directie van de FOD Financiën deze gezelligheid veel meer hebben ondermijnd dan het telewerken: de afschaffing van talrijke vestigingen, de centralisatie in grote gebouwen, de dislocatie van bepaalde teams, de hergroepering van teams, de invoering van het dynamic office, en zelfs van het dynamic office light met de afschaffing van kantoren die de verschillende leden van een dienst groeperen en de afschaffing van vaste plaatsen... Om nog maar te zwijgen van de toenemende druk van de individuele en collectieve statistieken. Dit zijn allemaal beslissingen die de teamgeest aanzienlijk hebben ondermijnd.

Natuurlijk moeten we in staat zijn om samen momenten te creëren binnen afdelingen, zoals het plannen van een dag waarop iedereen tegelijkertijd kan samenwerken. Afhankelijk van de periode en de afdeling kan dit één keer per week, om de twee of drie weken of maandelijks worden georganiseerd. Dit is uiteraard essentieel om een goede relatie tussen werknemers te behouden. Het is ook belangrijk om nieuwe werknemers te integreren en op te leiden. Maar het is aan de FOD Financiën en het afdelingshoofd om dit te organiseren. De NUOD pleit al jaren voor een betere kennisoverdracht en een betere opleiding, maar tevergeefs.

We wijzen erop dat teamafspraken net bedoeld zijn om de aanwezigheid op kantoor en de samenwerking en communicatie tussen de verschillende leden van een departement te organiseren.

En tot slot, op het vlak van gezelligheid, wijzen we erop dat een aantal voordelen werden geschrapt (zoals de organisatie van Sinterklaas voor de kinderen van het personeel of van recreatiecentra, ...) en dat de sociale dienst werd ondermijnd (of weggevaagd). Deze bezuinigingen hebben een grote impact gehad op de teamgeest en bedrijfscultuur die voorheen binnen de FOD Financiën heersten.

Het opleggen van hoge wekelijkse aanwezigheidsminima zal opnieuw een negatieve impact hebben op deze teamgeest en de bereidheid van het personeel om mee te werken aan het bereiken van de doelstellingen van het departement.

Covid-19 heeft een aanzienlijke impact gehad op onze manier van werken...

Tijdens de Covid-19-crisis kondigde de FOD Financiën aan dat alles in orde was... dankzij telewerk.

3. Een verzoek van het personeel

Het is een argument dat onmogelijk vol te houden is wanneer in een paar dagen tijd 5000 ambtenaren tegen de maatregel zijn!



We hebben de directeur van P&O laten weten dat we deze bewering weerleggen.

Jullie handtekeningen zijn hiervoor het beste bewijs! Als in een paar dagen tijd 5.000 mensen een brief ondertekenen waarin ze een beslissing aan de kaak stellen, kun je moeilijk zeggen dat het personeel er voorstander van is.

Natuurlijk zouden sommige personeelsleden meer van hun collega's willen zien. Dat is de realiteit en dat kunnen we begrijpen. En als het nodig is, is het de rol van het afdelingshoofd om deze bijeenkomsten te organiseren.

Een rechtvaardiging die we hoorden was dat dit werd gevraagd tijdens de afscheidstournee van de voormalige voorzitter van de directiecomité, Hans D'Hondt. Tijdens onze online vergaderingen werd ons dit ook duidelijk gemaakt door onze leden, maar ze wezen er ook op dat hun verzet te snel van tafel werd geveegd en dat ze de indruk hadden dat alleen bepaalde getuigenissen werden belicht en bewaard.

4. Een verzoek van afdelingshoofden

Nu de bewering dat dit een verzoek van het personeel was, is ondermijnd, krijgt de maatregel de schuld van de afdelingshoofden. Wie zijn dat? Hoeveel? Geen idee, behalve een paar tijdens de afscheidstournee van de president. Als representatieve steekproef kunnen we het beter doen.

Een bewering die wordt tegengesproken door onze ontmoetingen met veel afdelingshoofden.

Wat als we hun wensen en verwachtingen konden objectiveren?



Een verzoek van afdelingshoofden? Nee. Maar veel afdelingshoofden namen deel aan onze online bijeenkomsten en zeiden het tegenovergestelde. Velen van hen hebben de open brief zelfs medeondertekend.

Ze voelen zich gekleineerd door de beslissing.

Hier zijn een paar getuigenissen van afdelingshoofden die we de afgelopen weken hebben ontvangen:

Uw getuigenissen...

Als hoofd van een afdeling met ongeveer twintig werknemers vind ik deze beslissing een aberrante stap terug. Ik zal het niet toepassen, tenzij ik ertoe gedwongen word en onder bedreiging, gewoon uit respect voor mijn personeel.

De enige afdelingshoofden die zo'n maatregel wilden, zijn degenen die niet in staat zijn om een klimaat van vertrouwen en samenwerking binnen hun teams te creëren.

Waar is de flexibiliteit om roosters op te leggen zonder enige nuance, zonder rekening te houden met de realiteit op het terrein, zonder rekening te houden met privéverplichtingen (ouders, gezondheidszorg...), zonder rekening te houden met telefonie die veel beter door telewerken kan worden gedaan...?

Ik schaam me voor de beslissing van mijn management. En toch is de oplossing heel eenvoudig: verlaag de wekelijkse basis naar een jaarlijkse basis. Voor de rest hebben de afdelingshoofden alle hulpmiddelen die ze nodig hebben om hun teams en eventueel slecht functionerend personeel te beheren.



Ik ben diensthoofd van een kantoor van ongeveer 45 mensen. Wij maken sinds corona gebruik van een gemiddelde van 2 werkdagen op kantoor. Toch ben ik tegen een verplichting hiervan.

Ten eerste: de vrijheden worden weer beperkt. Binnen ons kantoor springen wij hier heel soepel mee om, normaal komt iedereen 2 dagen per week, maar als het een week niet is geen probleem, zo ook tijdens vakantieperiodes. Ik denk dat alle kantoren momenteel hun eigen manier van werken hebben dat ondertussen gedragen wordt door het personeel.

Ten tweede: we lezen in het voorstel dat er het idee is om een vaste werkdag te doen dat iedereen op kantoor moet komen. Dit kan je nu niet meer maken. Mensen hebben ook hun privéleven aangepast aan het werk wat hen meer vrijheid geeft maar ook meer motivatie. Verder is er gewoon niet meer genoeg plaats op kantoor om iedereen te laten werken die dag. Puur praktisch is dit dus onmogelijk dus ik begrijp zelfs niet dat dit een overweging is.

Diensten draaien nu al jaren op hun eigen gemaakte manier, elke dienst is anders en heeft andere vereisten qua aanwezigheden. Nogmaals verstrengen geeft de medewerkers nogmaals een demotivatie.

Ik ben op een A3 promotietraject. Als telewerken minder flexibel wordt, trek ik me terug. Ik heb geen zin om betrokken te raken bij een organisatie die besluit om de arbeidsomstandigheden van haar werknemers zonder goede reden te verslechteren. Bovendien wil ik geen managementfunctie bekleden in een omgeving waar mensen worden gekleineerd en onder controle worden gehouden. Zo zie ik het niet.

We betwijfelen daarom of dit de zogenaamde wil is van het personeel, en in het bijzonder van de afdelingshoofden.

Trouwens, als de autoriteiten willen weten wat het personeel denkt, hoeven ze alleen maar een enquête te organiseren. Nee?

5. Misbruiken die bestraft moeten worden



Misbruik? Wat voor soort misbruik? Hoeveel? Geen objectieve gegevens, natuurlijk!

Maar volgens de huidige wetgeving kan het afdelingshoofd al ingrijpen.

Verantwoordelijkheid nemen betekent niet alle medewerkers straffen!

Hebben we het over motivatie? Hebben we het over de waarden van de FOD Financiën?

Een andere reden die werd aangehaald, was dat er misbruik werd gemaakt van telewerken, omdat het personeel niet meer op kantoor zou komen...

Probleemsituaties zijn echter uiterst zeldzaam. En in dit geval is het de verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd! Het is aan hem of haar om in te grijpen... eventueel met hulp van P&O.

Laten we duidelijk zijn, bij de NUOD hebben we altijd gezegd dat het personeel rechten heeft, maar ook plichten. Ze zijn er om te werken, en in deze omstandigheden lijkt het ons vanzelfsprekend dat het noodzakelijk is om op bepaalde dagen naar kantoor te gaan.

Maar als er misstanden zijn, is dit niet de manier om ze op te lossen, niet door collectieve straffen op te leggen!

Het opleggen van deze verplichte terugkeer naar het

kantoor op twee dagen per week komt neer op het collectief straffen van al het personeel. Het personeel kan dit niet accepteren. Het is totaal oneerlijk en onevenredig.

We willen u eraan herinneren dat er al vele jaren een grote inspanning wordt gevraagd van het personeel van de FOD Financiën. Het personeelstekort is schrijnend. De overgrote meerderheid van de taken wordt echter professioneel en efficiënt uitgevoerd. Het overgrote deel van de doelstellingen wordt bereikt.

Bovendien zijn er andere oplossingen mogelijk en voorzien in geval van eenmalige storingen.

Waarom zouden we de afdelingshoofden niet hun rol laten vervullen, hun team en hun personeel laten aansturen? En Persopoint maakt het mogelijk om de naleving van de wetgeving en de maximumlimiet voor telewerken te controleren.

6. Een beslissing van het management

Het klassieke "gezaghebbende antwoord": het is immers ons recht om het werk te organiseren... Met andere woorden, het is het slechtst mogelijke antwoord van het management.

Natuurlijk betwisten we dit recht niet, maar het moet wel gerechtvaardigd zijn en gebaseerd op doelstellingen die zullen worden bereikt als gevolg van de maatregel. Daar zijn we nog lang niet!

Schaf de vele verplaatste locaties af, introduceer dynamic office light, verminder het aantal werkplekken drastisch... en haal vervolgens iedereen terug naar kantoor. Waar is de consistentie?

Een aberratie: werken in een satellietkantoor niet beschouwen als een dag werken op kantoor. Op dit moment gebruiken sommige teamleiders satellietkantoren als 'verblijfplaats' voor hun teamvergaderingen, omdat ze dicht bij de huizen van de medewerkers liggen. Dus wat is het probleem?

Wat maakt het op een 'vrije' dag (zonder garantie dat je collega's tegenkomt) uit of de medewerker naar zijn kantoor gaat of naar een satellietkantoor?

Managers worden gekleineerd en hun voorrechten om hun teams te organiseren worden hen ontnomen...

Een vraag: worden de doelstellingen van de medewerkers niet gehaald? Is dat niet de basis?

Een andere vraag: gaat de FOD Financiën de flexibiliteit, het belangrijkste argument bij de aanwerving, ondermijnen en terugkomen op de beloften van de voorbije jaren?





Er werd ons ook verteld dat *het recht en de macht van het directiecomité is om een dergelijke keuze te maken, om een dergelijke beslissing te nemen*. En dat andere bedrijven in de particuliere sector identieke beslissingen hebben genomen.

We kunnen dat begrijpen, maar het niet accepteren.

Want het is ook de plicht van de directie om haar personeel optimale arbeidsvoorwaarden te bieden.

In de gebouwen van de FOD Financiën is dat echter niet meer het geval, precies omwille van

de keuzes van het management!

Keuzes van managers die vooral gerechtvaardigd worden door telewerk en een verminderde aanwezigheid op kantoor! Enkele voorbeelden: de afschaffing van talrijke vestigingen, de centralisatie in grote gebouwen, de invoering van het dynamic office, en zelfs het dynamic office light met de afschaffing van de kantoren die de verschillende leden van een afdeling groeperen, de afschaffing van vaste werkplekken, de invoering van het clean desk, de afschaffing van persoonlijke kasten, de afwezigheid van grote schermen, enz.

Ook andere beslissingen hebben de arbeidsomstandigheden in de

kantoren verslechterd. Bijvoorbeeld de nieuwe organisatie van telefonie. Het feit dat een of meer collega's op je werkplek met telefonie zijn belast, belemmert en verhindert je zelfs om je op je werk te concentreren.

Ook de energiebesparingen (strengere beperkingen voor verwarming en airconditioning) hebben een reële impact op onze werkomstandigheden.

Velen van jullie hebben zelfs gewezen op de inconsistentie tussen de managementkeuzes van de afgelopen maanden en deze beslissing om het personeel te dwingen twee dagen per week terug te keren naar kantoor.

Uw getuigenissen...

Hoe kan het dat ze de mensen eerst allemaal samenduwen in veel te weinig plaatsen omdat iedereen moet thuiswerken en dat ze nadien dreigen weer iedereen naar kantoor te laten komen waar nu helemaal geen plaats meer is voor iedereen?

Eerst nemen ze onze «eigen» bureaus af en geven ze ons (ongeveer) 1 bureau per 3 en nu zouden ze ons 2 dagen per week terug laten komen.

En hoe is het principe van het energiebesparingsplan (waardoor op onze site de verwarming pas maandagvoormiddag wordt opgezet en vrijdagvoormiddag al terug afgezet en het dus op maandag en vrijdag te koud is om te werken) in combinatie met dynamic office light (maar 60 % van het aantal medewerkers krijgen een bureau) te combineren met deze idiote beslissing? Moeten dan iedere dinsdag en donderdag 20 % van de medewerkers maar recht blijven staan (in de veronderstelling dat die overige 20 % verlof heeft, of ziek is, of een cursus heeft...)? Of worden we verplicht om toch in de kou op maandag/vrijdag te komen werken?

Ze zitten daar duidelijk in een ivoren toren en hebben echt geen flauw benul wat hun beslissingen inhouden.

In theorie begrijp ik dus wel het nut van een bepaalde aanwezigheid op kantoor doch men heeft dit zelf onmogelijk gemaakt door zowel het aantal locaties van kantoren als het aantal bureauruimtes op de nog overgebleven locaties tot een absoluut minimum te beperken. Vooraleer een verplichte aanwezigheid op kantoor op te leggen, dient men dus eerst en vooral opnieuw meer locaties en meer bureauruimtes te voorzien!

Er is maar 1 logische redenering: ofwel kies je ervoor om voldoende gebouwen van de FOD Financiën open te houden en zet je maximaal in op aanwezigheid op kantoor. Ofwel kies je ervoor om gebouwen te sluiten en zet je maximaal in op telewerk. Als ik de situatie West-Vlaanderen bekijk zijn er de afgelopen 5-10 jaar 2/3e van de gebouwen verdwenen (Poperinge-Menen-leper-Diksmuide-Waregem-Veurne-Nieuwpoort-Tielt) en toch wil men het personeel nu inzetten om de verdere verplaatsing te maken. Dit houdt geen steek.

Eerst schrappen ze kantoren, met nog steeds de belofte veel thuis te werken en dergelijke, eens de verhuis gedaan is moeten we terug meer naar kantoor komen en telt satellietwerk opeens niet meer mee.

De beloftes die het directiecomité gedaan heeft na het sluiten van gebouwen worden zonder pardon aan de kant geschoven en ze steken voor de zoveelste keer een mes in de rug van de mensen op de vloer die zich de afgelopen jaren constant aangepast hebben in de manier van werken, nieuwe programma's en stijging van het aantal en de soort schulden die wij in ons mandje gekregen hebben...

Men heeft er bij de FOD duidelijk voor gekozen om gebouwen te sluiten, het aantal werkplekken en parkeerplaatsen te verminderen. De verwarming wordt lager gezet, de lichten gaan om 17:00 u uit ...

Alles wat comfortabel was hebben ze weggenomen. Nu gaan ze ons terugsturen naar een kantoor waar we allemaal op elkaar zitten, waar niet iedereen een plek heeft om bij zijn team te zitten waar het onmogelijk is om u te concentreren). Wat is de meerwaarde hiervan?

Nieuwe mensen werden aangeworven met de belofte om thuis te kunnen werken, hun privé en werkleven, voor en naschoolse kinderopvang werden op deze basis georganiseerd.

Dus ja, het hervormen van flexibiliteit, telewerken en aanwezigheid op kantoor ligt binnen de macht van het directiecomité.

Maar niet op deze manier, niet na de managerskeuzes die eerder zijn gemaakt en gerechtvaardigd door telewerken, niet onder de huidige werkomstandigheden!

Er zijn heel wat veranderingen en ombuigingen nodig vooraleer we kunnen spreken van een intensievere terugkeer naar kantoor, en WIJ WETEN ALLEMAAL DAT DEZE VERANDERINGEN NIET ZULLEN WORDEN DOORGEVOERD!

Wil de FOD Financiën de productiviteit van het personeel echt verlagen? Gaat de FOD Financiën uw doelstellingen verlagen? We betwijfelen het!

Om te rekruteren en zijn aantrekkelijkheid te verhogen, zet ons departement al jaren de mogelijkheden van telewerk en flexibiliteit in de verf. Dit zijn de argumenten die veel nieuwe collega's hebben aangetrokken. Gaan we nu terugkomen op de 'beloftes' die bij de aanwerving zijn gedaan? Sommige collega's hebben hun leven hier omheen gebouwd en voelen zich verraden.

Uw getuigenissen...

Deze maatregel is in tegenspraak met het P&O-beleid dat ons bij mijn indiensttreding (in 2022) werd beloofd en waarin werd gepleit voor flexibiliteit ten gunste van doelgericht werken dat een goede balans tussen werk en privé mogelijk maakt. Als moeder van een groot gezin is deze visie op werkorganisatie bijzonder belangrijk voor mij: ik wil bijvoorbeeld een extra dag thuis kunnen blijven als een van mijn kinderen ziek wordt. Als ik deze arbeidsvoorwaarden zou verliezen, zou ik overwegen om op zoek te gaan naar een andere werkplek, zelfs als deze en mijn team me bevalen.

Ik ben in 2021 bij de FOD Financiën begonnen, vooral met het oog op de publiciteit rond telewerken en flexibiliteit. Sindsdien organiseer ik mijn tijd rond de mogelijkheid om geen vaste kantooruren per week, maar per jaar te hebben: de opvang van mijn kind, de gekozen kleuterschool voor mijn eerste kind, enz.

Toen we bij Financiën aankwamen (in 2022 wat mij betreft), kregen we alle voordelen van flexibiliteit, van 3/5e van het jaarlijkse telewerken.

Ik ben pas 2 j geleden in dienst gekomen. Toen werd er veel reclame gemaakt met de flexibiliteit en thuiswerk. Dat is ook de reden dat ik voor de overheid gestart ben, ook al moest ik financieel inboeten. Ik vind dat er teruggekomen wordt op eerder gemaakte beloftes.

Toen ik in 2022 in dienst ging, heb ik in mijn privé situatie alles zodanig geregeld dat ik rekening heb gehouden met de huidige regels en niet met de 2 verplichte dagen per week. (zaken zoals verhuis, verkoop tweede wagen omwille van de huidige regeling, opvangregeling, regeling met oma en opa en de kinderen, ophalen van school en brengen etc.) Nu gaan we door de veranderingen in een moeilijke financiële situatie terecht komen.

Ze vertelden ons ook over de voordelen van flexibele werktijden, door ons op onze eerste dag in Brussel te vertellen dat we in plaats van vrij te nemen voor medische afspraken, konden telewerken en onze uren in de loop van de week konden terugkrijgen.

Ik denk dat we autonomie en vertrouwen verliezen.

Telewerken wordt gezien als een sociale verworvenheid, vooral door de jongere generatie. Het is van vitaal belang voor de aantrekkelijkheid van de publieke sector dat het gepromoot blijft worden als een manier om de rechten van werknemers te verbeteren.

Flexibiliteit en telewerkmogelijkheden zijn belangrijk in de 'war for talent'. Dit zijn cruciale voordelen om de aantrekkelijkheid van het departement te verhogen.

De FOD Financiën heeft het nu al moeilijk met rekruteren, met veel openstaande vacatures die niet ingevuld worden...

Wil ons departement echt dat deze situatie nog erger wordt?



Het HUIDIGE hervormingsproject van het directiecomité

Dit is de stand van zaken van het project “Twee verplichte werkdagen op kantoor per week» VOORDAT de open brief, mede ondertekend door bijna 5.000 personeelsleden, werd ingediend.

1. Geen verandering in filosofie

Op het moment van onze ontmoeting met de directeur van P&O had het directiecomité helaas nog niets veranderd aan de filosofie van de ontwerpcirculaire.

Ze willen nog steeds dat elk personeelslid minstens twee dagen per week naar kantoor komt.

2. Enkele aanpassingen en verduidelijkingen

Er zijn echter al een aantal wijzigingen aangebracht in de ontwerpcirculaire.

Dit zijn de details:

Initiële project	Huidige project
Een werknemer werkt standaard in een kantoor. Het kantoor verwijst naar het hoofdkantoor in de administratieve woning van de werknemer.	Geen verandering
Elke werknemer moet ten minste twee dagen per week naar kantoor komen, IEDERE week: de eerste dag is de teamdag (overeengekomen in de teamovereenkomsten); de tweede dag wordt overgelaten aan de keuze van de werknemer (afhankelijk van de servicevereisten).	Geen verandering
Een dag op kantoor vereist een minimale aanwezigheid van 6 uur op kantoor (tijdens de normale kantooruren).	De autoriteit heeft het niet langer over een minimale aanwezigheidsduur, maar over een substantiële aanwezigheid in het kantoor.
Aan de andere kant bevat dit eerste ontwerp geen verdere details over het al dan niet behandelen van bepaalde dagen (dienstreizen, training, etc.) als een dag op kantoor.	Er is nu meer duidelijkheid. De volgende dagen worden beschouwd als gewerkte dagen op kantoor: • klassieke” opleidingsdagen (face-to-face); • dienstopdrachten (intern en extern); • teambuilding; • vakbondsverlof.
Een dag werken in een satellietkantoor wordt niet beschouwd als een dag op kantoor.	Geen verandering Ook een online trainingsdag wordt niet beschouwd als een kantoorwerkdag.
Bij uitzondering is het mogelijk om in bepaalde weken slechts één dag naar kantoor te komen.	Geen verandering
Als je 80% of meer werkt: 2 dagen per week op kantoor zijn vereist.	Geen verandering
Als je minder dan 80% werkt: 1 dag per week op kantoor is vereist (bij voorkeur op de teamdag).	Geen verandering
Deze maatregelen gelden vanaf 1 september 2024.	Uitstel: deze maatregelen zijn van toepassing vanaf 1 januari 2025.

3. Onze opmerkingen

Uiteraard betreuren wij het dat het directiecomité op dit moment vasthoudt aan haar besluit om het personeel te dwingen twee dagen per week op kantoor te werken, met alle argumenten die in onze open brief staan.

Wij hebben de directeur van P&O hierop gewezen. We hebben hem de open brief gegeven die jullie massaal mede hebben ondertekend, een bewijs van het sterke en echte verzet van het personeel.

De zaak wordt nu besproken in het directiecomité en we hopen dat jullie 5.000 handtekeningen de ogen zullen openen van de managers van onze afdeling.

Met betrekking tot de verschillende aanpassingen betreuren we in het bijzonder:

- **dat een dag die wordt doorgebracht in een satellietkantoor niet wordt beschouwd als een dag op kantoor.** We hebben hierover verschillende argumenten naar voren gebracht (sommige kantoren vergaderen in een satellietkantoor - het geval van trainers is ook naar voren gebracht - de vele sluitingen). Velen van jullie hebben ons getuigenissen over dit onderwerp gestuurd. **Volgens ons moet alles wat geen telewerkdag is, beschouwd worden als een kantoorwerkdag;**
- **dat personeel dat 4/5^{de} werkt bijzonder benadeeld is.** Hen dwingen om twee dagen per week op kantoor te werken komt neer op het beperken van hun telewerkmogelijkheden tot 50% (vergeleken met 60% voor de rest van het personeel). En hier is geen enkele rechtvaardiging voor! Ook hier hebben velen van jullie ons geschreven om hun woede te uiten.

Uw getuigenissen...

Satellietkantoor

Dit is een regelrechte inbreuk tegen onze verworven rechten die we opgebouwd hebben. Satellietwerk is altijd een onderdeel geweest van mijn werkweek omdat de chef dit toeliet en ook zag dat ik productiever ben als ik me maar 15minuten moet verplaatsen tot satellietwerk kantoor Hasselt i.p.v. 60min tot kantoor in Leuven.

Satellietwerk MOET gelijkgesteld worden aan kantoordagen. Mijn medewerkers zijn anders voorgelogen bij hun keuze om protocol 100 in te roepen bij de verhuis van ons kantoor.

Ik maak me grote zorgen over de vaagheid rond de berekening van het satellietkantoor, omdat ik regelmatig gebruik maak van deze optie om mijn reistijden te verkorten.

Het zou niet mogen dat een satelliet werkdag niet mag meetellen als een dag gewerkt op kantoor! Voor velen onder ons is het bevoegde kantoor zeer ver weg van thuis door de sluitingen van vele kantoren!

Wat met de 'mondelinge' belofte dat bij de nakende verhuis naar Antwerpen dat er heel soepel satellietwerk zou worden toegestaan en dan spreek ik vooral voor de collega's dat zeker niet in de buurt van Antwerpen wonen.

Vele medewerkers wonen ver van hun vaste stampplaats, ze wonen dicht bij een satellietkantoor. Voor een goede werk/privé balans, zou ik willen vragen om satellietwerk te laten meetellen onder die verplichte 2 dagen kantoor (of toch minstens 1 van de 2 dagen)

Ik werk 80% ik zou dat niet eerlijk vinden dat ik dan vanaf de nieuwe regeling ineens 50% kantoor en 50% telewerk zou moeten doen zoals iemand die 100% werkt (i.p.v. 40%/60%).

Het recht van 60% thuiswerk gaat volledig verloren voor iemand zoals ik die 4/5^{de} werk. Als ik 2 dagen per week op kantoor MOET aanwezig zijn word ik gediscrimineerd en heb ik maar recht op 50% thuiswerk die week. Dit is discriminerend en dan is niet iedereen gelijk voor de wet.

Ik vind het niet kunnen als je niet voltijds werkt (4/5) dat je toch 2 dagen verplicht naar kantoor zou moeten komen. Meestal zijn die 4/5^{de} werkregeling er gekomen om de werk/privé omstandigheden aan te kunnen.

Uw getuigenissen...

4/5^{de}

Dat medewerkers die werken in het systeem van vierdagenweek ook twee dagen verplicht naar kantoor zouden moeten gaan, lijkt me niet zo eerlijk.

Standpunt van de NUOD

Het merendeel van de taken van het personeel van de FOD Financiën kan voortaan uitgevoerd worden in de gebouwen van het departement, maar ook via telewerk.

Over deze ontwikkeling van telewerk werd enkele jaren geleden respectvol en vruchtbaar onderhandeld.

Ook Finflex, het nieuwe flexitime-systeem, kwam na lange onderhandelingen tot stand.

In beide dossiers stelde de NUOD - Sector Financiën zich constructief en verantwoordelijk op. Na raadpleging van onze afgevaardigden en leden in elke fase van de onderhandelingen, hebben we positieve, gedetailleerde, goed beargumenteerde en constructieve voorstellen gedaan, wat resulteerde in een eindpakket waarin beide partijen (personeel en het departement) als winnaars uit de bus kwamen. Het was een win-winsituatie voor alle betrokkenen.

Bovendien aarzelt de afdeling nooit om deze twee kwesties (flexibele werktijden en telewerken) ter sprake te brengen wanneer ze zichzelf promoot voor aanwerving.

We begrijpen niet waarom dergelijke respectvolle en constructieve uitwisselingen vandaag de dag niet meer mogelijk zijn.

We begrijpen niet waarom het directiecomité de flexibiliteit binnen het departement ondermijnt door het dossier van de « Twee verplichte werkdagen op kantoor per week ».

Een dergelijke wijziging zal grote negatieve gevolgen hebben voor zowel de FOD Financiën als zijn personeelsleden.

De NUOD - Sector Financiën eist immers optimale werkomstandigheden voor alle personeelsleden van de FOD Financiën, ook binnen de gebouwen van de FOD Financiën en bij de personeelsleden thuis.

De voorbije jaren zijn de werkomstandigheden in de kantoren sterk verslechterd als gevolg van verschillende bestuurlijke en politieke keuzes (afschaffing van talrijke locaties, centralisatie in grote gebouwen, invoering van een dynamic office light (afschaffing van vaste werkplekken, clean desk-principe, afschaffing van persoonlijke kasten, gebrek aan grote schermen, enz.), nieuwe organisatie voor telefonie, energiebesparingsplan...).

Zoals uiteengezet in onze open brief, verplichten alle personeelsleden om twee dagen per week op kantoor aanwezig te zijn, is een contraproductieve beslissing; niet aangepast aan de huidige en toekomstige werkomstandigheden binnen de FOD Financiën; collectief ontoereikend; schadelijk voor het evenwicht tussen werk en privéleven van het personeel; oneerlijk, disproportioneel en demotiverend.

Daarom verwerpen we de beslissing van het directiecomité.

Natuurlijk zijn we ons ervan bewust dat telewerken geen recht is, dat aanwezigheid op kantoor belangrijk is, dat het nodig is om samen momenten te kunnen creëren binnen afdelingen, zoals het plannen van een samenwerkingsdag waarbij iedereen op hetzelfde moment aanwezig is. Afhankelijk van de periode en het departement kan dit één keer per week, om de twee of drie weken of elke maand georganiseerd worden.

Het koninklijk besluit van 22 november 2006 betreffende het telewerken en het satellietkantoorwerk in het federaal administratief openbaar ambt stelt de volgende limiet: ***Telewerk mag, over een periode van een jaar, niet meer dan drie vijfden van de arbeidsregeling die op de telewerker van toepassing is beslaan.***

We vragen het directiecomité om zich te beperken tot deze wettelijk bepaalde limiet.

Het is niet nodig om alle personeelsleden andere limieten op te leggen, en het is nog minder nodig om

een strikte wekelijkse limiet op te leggen die vooral bepaalde personeelsleden treft (bv. medewerkers die 4/5^{de} werken).

Probleemsituaties zijn uiterst zeldzaam. Andere oplossingen zijn mogelijk in geval van eenmalige storingen.

Het opleggen van een nieuwe limiet komt neer op het ontkennen van de specifieke kenmerken van elke algemene administratie, elke stafdienst, elke administratie, elke afdeling, elke functie, elk personeelslid.

En toch zijn er veel situaties waarmee rekening moet worden gehouden (ziekte, personeelsleden aan het einde van hun loopbaan, ingewikkelde persoonlijke situaties, enz.).

Dit alles wordt ontkend in het project van het directiecomité. Dit is duidelijk onaanvaardbaar!

En het argument dat deze specifieke gevallen door afdelingshoofden als «goede huisvaders» zullen worden beheerd, kunnen we niet aanvaarden. Een dergelijk argument hadden we al gehoord toen telewerken werd geïntroduceerd of toen AV-afwezigheden werden toegewezen in de vorige versie van flexibele werktijden. Terwijl dit bij sommige afdelingshoofden goed werkte, was het bij anderen zeer disfunctioneel. Laten we niet dezelfde fouten maken.

We verwerpen ook elke limiet die op weekbasis wordt berekend en die de flexibiliteit voor het personeel drastisch vermindert.

Wat de definitie van de kantoorwerkdag betreft, eist de NUOD dat **alles wat geen telewerkdag is, als een kantoorwerkdag moet worden beschouwd**.

Het is bijvoorbeeld ondenkbaar dat een dag die in een **satellietkantoor** wordt doorgebracht, niet als een kantoorwerkdag wordt beschouwd.

Een reorganisatie is denkbaar, maar dan wel op een goede basis en door echt te luisteren naar de opmerkingen van medewerkers en afdelingshoofden.

Er zijn al veel problemen bij de FOD Financiën: personeelstekort, onvoldoende opleiding, tekortkomingen in loopbaanbeoordelingen, veiligheid en werktijden voor douanebeambten, talloze IT-problemen, enz.

Is het echt nodig om anderen te creëren?

En nu?



We hebben jullie handtekeningen overhandigd aan de directeur van P&O, om de massale oppositie tegen het project aan te tonen.

We durven te hopen dat het directiecomité van de FOD Financiën en zijn nieuwe voorzitter jullie argumenten en opmerkingen in overweging zullen nemen.

Zodra het op de hoogte is gebracht van de beslissing van het directiecomité, zal de NUOD - Sector Financiën contact opnemen met het personeel.

We zullen dan beslissen welke reactie we zullen geven...



Uw getuigenissen...

Uw getuigenissen...

Ontdek een selectie van andere getuigenissen door de QR-code hieronder te scannen of door rechtstreeks op de volgende link te klikken:

<https://urlz.fr/rWSE>



Wil je ons jouw persoonlijke getuigenis vertellen? Wil je reageren op dit document?

Vul dan het volgende formulier in: <https://forms.gle/PwB2MNF72H32jEZB7>



Hoe ons contacteren?

U wenst met ons contact te nemen?

- Stuur een e-mail naar info@nuod-financien.be
- Bel naar nummer 03/226.28.01



NUOD
Sector
Financiën

Waarom lid worden?

Waarom NUOD?

Welk belang?

Wat zijn de voordelen?

De neutrale,
onafhankelijke,
autonome,
apolitieke
vakbond van de
FOD Financiën

De NUOD: maar wat is het?

De NUOD is een neutrale, onafhankelijke, autonome en apolitieke vakbond.

Kom meer te weten over onze vakbond, onze waarden, de beweegredenen van de vele medewerkers die besloten hebben zich bij ons aan te sluiten, de verschillende diensten en voordelen waarvan onze leden genieten... door onze welkomstbrochure te raadplegen.

Deze brochure is beschikbaar door de QR-code hieronder te scannen of door direct op de volgende link te klikken:

<https://flippingbook-unsp.dphi.be/BRnl/BRonthaal20240829/HTML/index.html>



Wil je lid worden?

Niets is eenvoudiger.

Vul het online aansluitingsformulier in:

<https://www.nuod-financien.be/lidworden/online-aansluiting/>



ZET JE LOOPBAAN

NIET OP

DOBBELSTENEN...



De NUOD
uw beste
individuele bijstand

AANSLUITINGSFORMULIER

Ik ondergetekende,

Naam: _____ Voornaam: _____ Sexe: _____

Verklaar mij aan te sluiten bij NUOD - Sector Financiën vanaf de 1ste (maand) _____ 20_____

en ga ermee akkoord mijn lidgeld te betalen via (schrappen wat niet past):

☐ overschrijving op bankrekeningnummer KBC IBAN: BE27 4090 0510 5173

☐ domiciliëring. **In dit geval krijgt u een eenmalig geschenk van 10 euro (5 euro voor een halftijdse)**

PRIVEGEGEVENS

Geboortedatum: ____ / ____ / ____ Partner: _____

Adres: _____ Nr: _____ Bus: _____

Postcode: _____ Gemeente: _____

Tel: _____ GSM: _____

Privé E-mailadres: _____

ADMINISTRatieve GEGEVENS

Niveau: _____ Graad: _____ Stamnummer: _____

Statuut: contractueel / statutair * Werktijd: 100% / 80% / 50% / ____% *

Algemene Administratie (Stafdienst): _____

Administratie: _____

Dienst: _____

Adres: _____ Nr: _____ Bus: _____

Postcode: _____ Gemeente: _____

Tel: _____ Werk E-mail: _____

Ik ga akkoord met het gebruik van deze gegevens overeenkomstig het NUOD AVG charter (beschikbaar op www.nuod-financien.be)

(Verplicht dit vakje aan te kruisen om uw aansluiting te valideren)

Ik wens gebruik te maken van de actie «Tevreden of geld terug»: ja / nee * (indien u ja kiest, is een domiciliëring verplicht)

Ik wens mijn syndicale bijdrage te betalen : maandelijks / jaarlijks * **(indien u jaarlijks overschrijft in januari krijgt u een geschenk van 10 euro/jaar - 5 euro/jaar indien halftijds)**

*: schrappen wat niet past

Lid aangebracht door: _____

Gedaan te: _____ Datum: _____

Handtekening: _____

 BEDRAG BIJDRAGE De bijdragen moeten spontaan en vooraf worden betaald.	Voltijds of hoger dan halftijds (+50%)	Halftijds of minder (50% of minder)
Niveaus D, C, B en A1, A2	15,00€ / maand of 180,00€ / jaar	9,50€ / maand of 114,00€ / jaar
Niveaus A3 en A4	16,50€ / maand of 198,00€ / jaar	11,00€ / maand of 132,00€ / jaar

Dit formulier volledig ingevuld terug bezorgen per post of per mail:NUOD - Sector Financiën - Romboutsstraat 1 bus 1/2, 1932 Zaventem - @: info@nuod-financien.be