



Sectorcomité II- Financiën

Nr. D.I. 337/D/130

**PROTOCOL BETREFFENDE DE ONDERHANDELINGEN DIE
IN HET SECTORCOMITE II-FINANCIEN WERDEN GEVOERD
OP 25 JUNI, 9 EN 16 JULI 2024**

Betreffende:

Ontwerp van omzendbrief telewerk en lijst niet-telewerkbaar functies

I. Voorstel van de Overheid

De Overheid licht de volgende punten toe:

- De voorgestelde regeling zal in werking treden op 1 januari 2025;
- De doelstelling van de voorliggende omzendbrief is het bewerkstelligen van een regelmatige aanwezigheid van de personeelsleden op kantoor. Met het oog op het bereiken van deze doelstelling wordt een aanwezigheid op kantoor van minimum 2 dagen per week vooropgesteld, waarvan 1 teamdag en 1 dag naar keuze van de medewerker;
- Worden gelijkgesteld met een aanwezigheid op kantoor:
 - o een opleiding met fysieke aanwezigheid (zowel binnen als buiten de gebouwen van de FOD Fin)
 - o een dienststopdracht (zowel intern als extern)
 - o alle soorten vakbondsverlof
 - o een teambuilding
- Wat betreft de aanwezigheid op kantoor, wordt de vermelding in de omzendbrief van “een minimale indicatieve aanwezigheidsduur van 6 uur op kantoor” geschrapt en wordt het principe van een “substantiële hoeveelheid tijd op kantoor doorbrengen tijdens de normale kantooruren (in de voor- en namiddag)” nader toegelicht;
- In de aanloop naar de inwerkingtreding van de omzendbrief zal de Overheid sensibiliseringsacties organiseren en in de loop van 2025 zal de implementatie van de omzendbrief geëvalueerd worden;
- Het principe dat een medewerker die in een week minder dan 4 werkdagen presteert, minimum 1 dag aanwezig moet zijn op kantoor wordt verder uitgewerkt in de omzendbrief;

- De evaluatie van de onderrichting Finflex zal bekeken worden met de nieuwe Stafdirecteur P&O.

II. Standpunten van de vakorganisaties

a) Standpunt van de Algemene Centrale der Openbare Diensten - AMiO:

De ACOD verwelkomt de toezeggingen die tijdens de onderhandelingen zijn gedaan, waaronder het uitstel van de inwerkingtreding tot 1 januari 2025.

Ze betreurt echter dat het uitvoeren van een voorafgaande personeelsenquête niet is overwogen, dat er geen evaluatie is gepland en dat de software voor arbeidstijdregistratie nog steeds niet aan de representatieve vakbondsorganisaties werd voorgesteld.

De ACOD heeft begrip voor argumenten als het versterken van teamcohesie, kennisdeling en van beter onthaal van de stagiairs. Toch is de ACOD de mening toegedaan dat deze omzendbrief te restrictief is om de doelstellingen te bereiken.

Het management van de FOD Financiën, groot voorstander van de digitalisering bevordert al enkele jaren de flexibiliteit, met name door zijn personeel aan te moedigen de prestaties via telewerk uit te voeren. Dit wordt, voorgesteld als een belangrijke troef, zelfs een succes. Verschillende structurele maatregelen zoals de vele sluitingen van gebouwen en de overstap naar desksharing maken deel uit van deze dynamiek. Van hun kant moesten de medewerkers thuis een werkruimte inrichten.

De nieuwe regels die worden voorgesteld, betekenen een ommekeer in het standpunt van het management en stellen de werkomstandigheden van het personeel ernstig in vraag. De beslissing om telewerk in te perken is niet gebaseerd op wetenschappelijke redeneringen, maar eerder op traditionele opvattingen over werk

Het personeel, dat door zijn productiviteit heeft laten zien betrouwbaar te zijn, ervaart dit als een teken van wantrouwen vanwege de werkgever. Bovendien wordt het personeel gedwongen te werken in onpersoonlijke kantoren, die niet altijd voldoende ruimte bieden om zich te concentreren en niet altijd gemakkelijk bereikbaar zijn, omdat het aantal gebouwen aanzienlijk is verminderd. De verplaatsingen zijn daardoor aanzienlijk langer geworden (afstand en/of in tijd)

Bovendien zal de verplichte aanwezigheid op kantoor zoals gedefinieerd in de nieuwe omzendbrief, een aanzienlijke negatieve impact hebben op het welzijn van het personeel. Het zal leiden tot meer stress, verstoring van de balans tussen werk en privéleven en zal de mogelijkheden om efficiënt te werken beperken.

Daarbij komt nog het in vraag stellen van de toezeggingen die de overheid heeft gedaan in het overleg over deze sluitingen. Ter herinnering: de overheid adviseerde bij elke sluiting het gebruik van telewerk en werk in satellietkantoren. Vandaag is de situatie omgekeerd: volgens de omzendbrief telt een dag werk in een satellietkantoor niet eens meer als een werkdag in het kantoor, zoals voorheen het geval was!

De ACOD betreurt dat deze omzendbrief en de begeleidende communicatie de enige maatregelen vormen die zijn genomen om de vooropgestelde doelstellingen te bereiken. Dit terwijl er door de representatieve vakbondsorganisaties verschillende mogelijkheden zijn aangedragen (opleidingscentra, opleiding in aanwezigheid, diensten en verdeling van koffie door medewerkers van FedoRest, enz.).

De omzendbrief wijkt ook af van de dynamiek en regels uitgevaardigd door het Federaal Openbaar ambt: telewerken behoort tot de voordelen opgesomd op de website van BOSA Het koninklijk besluit van 22 november 2006 betreffende telewerken en werken in satellietkantoren bij de federale administratieve overheid is flexibeler (jaarlijks plafond).

Hoewel een grote stap werd verwacht, betreurt de ACOD het ontbreken op de onderhandelingsagenda van een ontwerp van arbeidsreglement (dat toch aan alle werkgevers in de particuliere en publieke sector is opgelegd door de wet van 8 april 1965 tot vaststelling van het arbeidsreglement) en de instructie betreffende de regulering van de variabele arbeidstijd.

De ACOD pleitte voor een duidelijke en volledige omzendbrief en waarschuwt de overheid voor haar gewoonte om deze aan te vullen met vragen en antwoorden die op intranet worden geplaatst, buiten enig sociaal overleg om.

Uit de ontvangen toelichtingen blijkt dat het besluit om het telewerken te beperken niet gebaseerd is op enig onderzoek, maar veeleer op problemen die verband houden met de teamafspraken (voorzien in de instructie betreffende de regulering van de variabele werktijd).

Bovendien omvatten de functies die zijn opgenomen in de lijst van niet-telewerkbaar functies het uitvoeren van bepaalde terugkerende taken die even goed zouden kunnen worden uitgevoerd in telewerk (opmaken van PV's, enz.).

De ACOD betreurt eveneens dat het verlenen van toelating om op uitzonderlijke basis administratieve taken uit te voeren of online-opleidingen te volgen uitsluitend aan de functionele chef wordt toevertrouwd.

Voor de ACOD zal de invoering van deze nieuwe regels de FOD Financiën minder aantrekkelijk maken op de arbeidsmarkt, terwijl deze toch al met aanwervingsproblemen kampt. De FOD Financiën, die een pionier wil zijn op vlak van innovatie, lijkt een kans te hebben gemist en moet rekening houden met vrijwillig vertrek en dus met een verlies aan expertise.

Om al deze redenen geeft de ACOD een **niet-akkoord** voor het voorstel omzendbrief telewerk en de lijst met niet-telewerkbaar functies.

b) Standpunt van het Algemeen Christelijk Vakverbond der Openbare Diensten:

ACV Openbare diensten kan **niet instemmen** met het voorstel van aangepast omzendbrief mbt telewerk. De maatregel die als doel heeft om 2 dagen aanwezig te zijn op kantoor is een beperking van het algemeen koninklijk besluit tot invoering van telewerk. De FOD Financiën beperkt met haar omzendbrief de mogelijkheid tot telewerk en voert onrechtstreeks een beperking in op het maximaal aantal telewerkdagen van 3/5 van de totale arbeidstijd. Een berekening op wekelijkse basis is bijgevolg strijdig met de algemene regel. Bovendien beperkt de maatregel de flexibiliteit zowel voor de werkgever als voor de werknemer, waardoor de FOD Financiën in minder aantrekkelijke

werkgever zal worden binnen het federaal administratief openbaar ambt. Het ACV-Openbare Diensten is overigens van mening dat het debat over het telewerk niet los kan worden gezien van de evaluatie van Finflex.

c) Standpunt van het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt :

Het KB van 22/11/2006 betreffende het telewerk en het satellietwerk in het federaal administratief openbaar ambt, bepaalt in artikel 3 dat “ *De beslissing om op telewerk en/of op satellietwerk beroep te kunnen doen in een instelling door het directiecomité wordt genomen* ” en dat “ *De beslissing om effectief beroep te doen op telewerk of satellietwerk door de functionele chef of de hiërarchische meerdere wordt genomen.* ” Het KB van 22/11/2006 bepaalt in artikel 5, § 4: “ *Telewerk mag, over een periode van een jaar, niet meer dan drie vijfden van de arbeidsregeling die op de telewerker van toepassing is beslaan.* ”

De nota die voorligt wijkt af van deze bepalingen door een wekelijkse minimale aanwezigheid op kantoor op te leggen, zelfs indien er geen dienstnoodwendigheden bestaan waarom de medewerker op kantoor zou moeten aanwezig zijn. Door een wekelijkse verplichte aanwezigheid op te leggen, wordt bovendien aan de personeelsleden de flexibiliteit op jaarbasis ontnomen en wordt het maximum aantal telewerkdagen arbitrair verminderd. Nogens voorziet het KB van 22/11/2006 dergelijke afwijkingsbevoegdheden.

PersoSelfService is slechts een tool voor het registreren van prestaties in telewerk. Het aanvragen van telewerk bij de functionele chef mag niet beperkt worden tot uitsluitend deze tool, maar moet ook op andere wijzen mogelijk zijn.

De gegevens welke de hiërarchie kan consulteren in de HR-cockpit moeten, zoals voorzien in artikel 13 van het Statuut van het Rijkspersoneel, ook kunnen worden geraadpleegd door het personeelslid.

De mogelijkheid om, zoals voorzien in artikel 5, §4 van het KB van 22/11/2006, uitzonderingen toe te staan op de drie vijfden regel, kan niet worden beperkt tot gezondheidsredenen en ernstige familiale of sociale redenen. Dergelijke uitzonderingen beperken tot een kalenderjaar, in plaats van vierentwintig maanden zoals voorzien in het KB, zorgt bovendien voor een onnodige bijkomende administratieve last.

Dat werken in een satellietkantoor niet wordt beschouwd als werken op kantoor is onbegrijpelijk.

Een evaluatie van de onderrichting Finflex en een herziening van de bestaande teamafspraken zijn noodzakelijk vóórdat het voorliggende ontwerp van omzendbrief kan in werking treden.

Het KB van 22/11/2006 voorziet in artikel 9, §1 dat de leidend ambtenaar de lijst bepaalt van “ *de functies die zich NIET lenen tot telewerk* ”. Functies die zich in mindere mate lenen tot telewerk horen niet op deze lijst te staan.

Het VSOA begrijpt dat de overheid een regelmatigere aanwezigheid op de werkvloer wenst te bewerkstelligen. Een wekelijkse teamdag kan voor een aantal functies zinvol zijn indien er die dag daadwerkelijk zinvolle interacties zijn tussen de teamleden of met andere teams, desgevallend in een satellietkantoor. Personeelsleden verplichten naar kantoor te komen zonder dat er concrete dienstnoodwendigheden bestaan, is echter veel te ingrijpend en ontnemt aan de personeelsleden in een belangrijke mate de flexibiliteit om werk- en privéleven op elkaar af te stemmen.

Medewerkers beschouwen tijds- en plaatsonafhankelijk werken als één van de belangrijke troeven van het werken voor de federale overheid. Het VSOA meent daarom dat het ten eerste is aangewezen om, in overleg met de representatieve vakorganisaties, een bevraging te doen bij de betrokken personeelsleden voordat de regels worden gewijzigd.

In het kader van de centralisering van de diensten en tijdens de BOC's waar de concrete verhuizen werden overlegd, werden er beloftes gemaakt om telewerk, satellietwerk en de flexibiliteit die geboden wordt binnen Finflex, soepel en welwillend toe te passen. Met deze omzendbrief komt de overheid terug op deze beloftes en komt de sociale vrede in belangrijke mate onder druk te staan.

Indien er actueel misbruiken zouden bestaan, dan moeten deze individueel worden aangepakt en niet met een globale maatregel welke ook personeelsleden treft die goed functioneren.

Om bovenvermelde redenen geeft het VSOA een **niet-akkoord** op het voorgelegde ontwerp van omzendbrief.

Zoals voorzien in artikel 30 van het KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, vraagt het VSOA dat de door de representatieve vakorganisaties geformuleerde opmerkingen worden onderzocht tijdens een volgende vergadering van het Sectorcomité II - Financiën.

Brussel, datum van ondertekening

De afvaardigingen van de
representatieve vakbonden:

Voor de Algemene Centrale
der Openbare Diensten

Afvaardiging van de overheid :

De Voorzitter:

Filip Van de Velde
Voorzitter van het Directiecomité

Voor het Algemeen Christelijk
Vakverbond der Openbare Diensten

Voor het Vrij Syndicaat voor het
Openbaar Ambt

