

Les règles du futur télétravail structurel vont très bientôt être négociées : Donnez votre opinion



Chères et chers collègues,

La Fédération vous avait sondé en fin 2020 pour mieux connaître vos attentes pour le télétravail structurel qui deviendra la règle à l'avenir... lorsque nous aurons enfin retrouvé une nouvelle normalité post-Covid.

(Pour mémoire, les résultats du sondage 2020 sont joints)

La Fédération avait ensuite adressé vos requêtes à l'Administration qui prépare un texte de nouvelles DGE (Dispositions Générales d'exécution) sur le télétravail afin qu'elle s'en inspire et compare ses idées avec les pratiques en vigueur dans d'autres Institutions.

Un projet de texte sera bientôt circulé par l'Administration et une négociation avec vos organisations représentatives s'en suivra en avril ou mai prochains.

La définition des conditions de mise en œuvre de ce futur Télétravail va ainsi rapidement se préciser. Ces changements concernant le télétravail sont aussi étroitement liée à évolution de la politique immobilière vers plus d'« OpenSpace » voire de « Hot/Flexi-Desking » et devraient être conçus avec une vision globale et présentés comme tel au personnel.

En anticipation et afin de préparer au mieux ces négociations, **la Fédération** considère essentiel de vérifier à nouveau avec vous, si vos attentes ont évolué depuis 2020 compte tenu d'une série de nouveaux développements.

L'enfermement en Belgique depuis ces deux derniers mois a mis la pression sur nous tous et notamment sur ceux dont les familles sont à l'étranger et ne peuvent pas se rassembler.

A l'occasion de notre dernier sondage en 2020, il ressortait des réponses, une très large demande en faveur d'une proportion importante de télétravail à l'avenir.

- Plus de 90% souhaitaient garder au moins 2 jours par semaine de télétravail.
- 67% demandaient de pouvoir télétravailler 3 jours ou plus par semaine.
- 96% se prononçaient en faveur du télétravail devenant un droit, partiel ou total.

De plus, une grande majorité de collègues demandaient que l'administration s'inspire du modèle en vigueur dans d'autres Institutions, comme la Cour des Comptes, pour autoriser le télétravail en dehors du lieu d'affectation. Un volume total de 30 à 40 jours étalés sur l'année avec un maximum de 10 jours par mois était considéré comme légitime.

Depuis lors, un groupe de collègues s'est également constitué pour réclamer la possibilité de télétravailler hors du lieu d'affectation sur des périodes beaucoup plus longues et a soumis cette demande au Commissaire Hahn.

Ce groupe de collègues a également contacté **la Fédération** pour mieux expliquer leurs motivations. Après les avoir entendu, il nous est apparu intéressant de vous interroger sans a priori sur votre avis quant à cette orientation. Il est utile de préciser que dans cette hypothèse, des modifications substantielles aux règles en vigueur (pour les conditions et régimes de travail dans ce cas) devraient être mises en place qui conduiraient à une possible révision du Statut...

Entre temps, la Commission revoit sa politique immobilière à Bruxelles et a préparé un plan à moyen terme. L'Administration essaie de nous vendre sous l'appellation « Flexi desking (poste de travail dynamique !) le modèle repoussoir et criblé de virus du « HotDesking » et entend généraliser les « open space » et le « clean desk » comme notre futur horizon de travail.

Ceci est accompagné d'une forte réduction des possibilités de parking (dans le bâtiment « The ONE » 170 parkings pour 1500 postes de travail).

Ceci pourrait influencer vos choix sur les possibilités de télétravail face à des conditions d'hébergement au bureau de moins en moins attractives.

La Fédération vous propose de préciser vos vues sur les caractéristiques souhaitables de ce futur télétravail en répondant à ce questionnaire anonymisé.

<https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/NewTELEWORKsurvey2021FFPEall>

Ce questionnaire inclus aussi des questions sur deux sujets connexes au télétravail:

- La nécessité d'introduire des garde-fous visant à assurer le respect du droit à la déconnexion de l'informatique et des télécoms, en dehors d'un « coretime » également à redéfinir ;
- La mise en place d'une indemnité financière, comme cela existe déjà dans nos États-Membres afin de compenser les surcoûts induits par le télétravail généralisé (indépendamment de la fourniture d'une chaise et un écran). En Belgique, il existe une indemnité mensuelle pour les frais de bureaux.

<https://www.rtl.be/info/belgique/economie/bonne-nouvelle-pour-les-teletravailleurs-le-fisc-vient-de-clarifier-une-indemnite-mensuelle-pour-vos-frais-de-bureaux-1283726.aspx?dt=09:28>