



ARTICLES



- Elections du CLP – PG. 2
- Télétravail / *Hot Desking* – PG. 3 à 5
- Planning formations SFE pour examens EPSO + livres – PG. 5
- Session bien-être avec notre collègue Tonia – PG. 6



ELECTIONS DU CLP

Suite à la décision de l'assemblée générale du 24 septembre dernier, **les élections du Comité du Personnel Bruxelles se tiendront du 23 novembre (9h00) au 25 novembre (17h00) prochain.** Cette année, le vote sera entièrement électronique.

C'est une étape importante pour **désigner les Représentants du personnel** qui siègeront au « **CLP** » (Comité local du Personnel) ainsi qu'au « **CCP** » (Comité central du Personnel) ainsi que dans les différents comités statutaires ou paritaires.

En effet, le rôle du Comité du Personnel consiste à

- Participer à l'application des règles et règlements mettant en œuvre la politique du personnel tels que négociés par les organisations syndicales et professionnelles de la Commission afin de s'assurer qu'ils sont conformes aux accords conclus ;
- De jouer un rôle consultatif ou participatif pour aider le personnel à résoudre ses problèmes via les comités statutaires/paritaires.

En bref, si vous êtes fonctionnaires/agents de la Commission, ce sont vos Représentants du Personnel pour les trois prochaines années que vous serez amené(e)s à élire en novembre.

Malheureusement, comme nous l'avons dénoncé depuis de nombreuses années, les collègues des Agences ne sont pas concernés par ces élections (puisque chaque agence dispose de son propre « comité du Personnel »).

Malgré tout, si vous êtes fonctionnaires/agents dans les Agences, vous pouvez inciter vos collègues de la Commission à participer à ces élections.

Concrètement...

Le SFE, depuis de nombreuses années, siège au Comité du Personnel, et apporte sa contribution sur le terrain de manière très concrète, et ce malgré le contexte très particulier de cette dernière mandature.

Notamment, en participant activement :

- Aux réunions du CLP/CCP ou aux comités sociaux où le SFE siège et apporte sa contribution (sur les thèmes de la vaccination, télétravail),
- Aux comités d'appel des promotions/reclassements,
- Aux panels de sélection d'agents contractuels (en tant que « membre du personnel »),

- À la mise en place des délégations (sectorielles) du Personnel ;

Ce ne sont que quelques exemples de l'implication quotidienne de nos collègues Représentants.

Et les élections...

Avec le contexte et les bouleversements que nous vivons au quotidien, il nous est apparu évident que :

Nous devons œuvrer pour la cohésion et le rassemblement.

Notre vision de la Représentation du Personnel a toujours été éloignée du clientélisme ou populisme, de la visibilité outrancière ou démagogue.

Selon nous, **être élu Représentant du Personnel, c'est un engagement entier, quotidien et important et cela en toute indépendance dans l'intérêt de tous les collègues et surtout des plus précaires ou fragilisés.**

Dans cet esprit, nous avons souhaité porter ces convictions au travers de notre future liste, ou plutôt d'une liste commune avec des partenaires fiables et sérieux.

Il est également apparu que la multiplication des listes électorales desservait l'intérêt des collègues.

Ainsi, nous aurons l'honneur et le privilège de partager une liste commune avec le syndicat TAO-AFI sur une liste commune **'The independent'**.



C'est donc ensemble et rassemblés que nous souhaitons aborder l'avenir et les grands enjeux qui nous attendent.

Tous les détails et informations utiles concernant ces élections (calendrier, procédures, composition du bureau électoral) sur MyIntracomm :

[Lien en français](#) - [English link](#)

TÉLÉTRAVAIL / HOT DESKING

Le télétravail est actuellement au cœur des discussions entre la DG HR et la Représentation du personnel.

La révision des décisions sur le temps de travail et sur le télétravail va engendrer des changements importants dans notre manière de travailler, déjà amorcée avec le contexte Covid, et le télétravail 100% obligatoire depuis plus d'un an.

Les enjeux sont multiples et ces points méritent une vraie réflexion de la part de tous les acteurs (DG HR, Représentants du Personnel, Management et le Personnel lui-même).

Malheureusement, ce qu'on constate sur de nombreux sujets menés avec diligence par l'administration « post covid » est cette volonté de mettre les syndicats et le Personnel « *sur le fait accompli* ». Tout est déjà préparé et « décidé » avant même les débats et échanges (par ex. lors du débat social).

Nous sommes convaincus qu'un certain nombre d'éléments doivent être pris en compte pour que ces transformations ne soient pas négatives pour le Personnel. Tels que :

Améliorer la flexibilité

- Réduire les contraintes liées à l'horaire (on parlerait de 8h/ jour pour une journée de travail et non plus d'horaire fixe/variable ;
- Si on définit un nombre de jours / semaine standard (3 jours par ex. par semaine), il est nécessaire de pouvoir aller au-delà suivant les circonstances (grève, enfants...);
- Si le personnel le souhaite, supprimer l'enregistrement de l'horaire dans SYSPER (flexitime) ou au contraire le proposer et dans ce cas-là, permettre l'enregistrement des horaires même en télétravail ;

Conciliation vie privée/vie professionnelle - Prévention et prise en compte des risques psychosociaux

- Garantir un droit à la déconnexion et au respect de la vie privée (si l'on peut télétravailler partout et à des horaires plus fluides, il ne faudrait pas tomber dans des extrêmes (ex. réunion à 20h00, disponibilité à toute

heure/jour au mépris de sa santé) ;

- Tenir compte de la dimension sociale du lieu de travail (pour certaines personnes le télétravail s'avère être négatif à cause de l'isolement social qu'il engendre) ;
- Mettre en place des outils pour mieux évaluer la bonne « santé » et la motivation du staff ;
- Tenir compte des nombreux expatriés que compte notre institution (et la nécessité d'être auprès de leurs proches à leur lieu d'origine suivant certaines circonstances). Le télétravail à l'étranger est donc à prendre en compte par l'octroi d'un certain nombre de jours (par exemple, 30 jours par an) et ce, sans justificatif à donner ;

Améliorer la relation hiérarchie / staff

Le télétravail est avant tout une histoire de **confiance** entre le manager et son staff. C'est un prérequis indispensable.

Sans cela, on tombe vite dans une relation de suspicion et de contrôle néfaste finalement à l'intérêt du service parce que le désengagement de la part du staff et le mal-être peuvent être importants.

Le télétravail doit devenir une norme, un aménagement de travail standard non sujet à tractation ou chantage de la part du manager (nous avons connu des cas où certains aménagements des conditions de travail donnaient lieu à certaines pressions de la part de la hiérarchie et à des injustices entre collègues).

- Mise en place d'outils pour mieux évaluer ces risques liés au management ;
- Proposer des formations obligatoires pour les managers pour « gérer une équipe à distance » ;

Améliorer les aspects pratiques...

- Le télétravail peut engendrer également une précarisation liée à son coût (équipement, facture, chauffage...) qui peut être difficile à assumer pour certains collègues. Il faudrait pouvoir les aider via une indemnité forfaitaire liée à leur revenu par exemple ;
- Il faut pouvoir garantir au staff d'être correctement équipé et rappeler régulièrement (au travers de capsules vidéo par ex.) l'importance de l'ergonomie (installation correcte à son poste de travail), de bouger (l'activité physique est essentielle et le staff ne DOIT PAS rester assis à son poste durant 8h/ jour).





Les bâtiments... Ça déménage !

Depuis plusieurs mois, l'OIB, sous l'impulsion de la DG HR et du Cabinet, a engagé des restructurations des DG (déménagements) dans les bâtiments. Et ce n'est pas fini !

Suivant une projection de l'OIB, une refonte importante au cours des 10 prochaines années va considérablement changer notre localisation et la manière de travailler.

Cela s'inscrit dans la logique « *green* » de réduction de notre impact environnemental (par l'acquisition de bâtiment plus modernes et donc moins énergivores), ainsi que par la rationalisation de nos espaces de travail, comprendre par **l'aménagement en bureau dynamique** (ou « hot desking » / « flex desk »). Il s'agit également de réduire les coûts actuels des baux par la rationalisation des espaces.

Concrètement, il s'agit de **concentrer tous les pôles autour de l'axe Loi et aux abords du Cinquantenaire**, et d'abandonner tous les autres sites tel que, Genève, Beaulieu et Champ de Mars. En dehors du quartier européen, seul la zone **Rogier serait maintenue** et développée pour accueillir l'ensemble des agences exécutives.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, le plan définitif n'a pas encore été adopté.

Si les buts sont louables, nous regrettons qu'ils se fassent alors que le staff est encore majoritairement en télétravail (lié au contexte covid) et ce même, si beaucoup de collègues sont retournés au bureau au moins un jour / semaine.

Il faut également noter le manque d'implication du personnel par la hiérarchie dans le processus de discussions et dans les changements envisagés (être mis devant le fait accompli, n'est pas une solution pour le staff vu l'importance de ces changements).



Mais le « hot desking », c'est quoi ?

Avec le hot desking, finis les bureaux attitrés, chaque agent rejoindra des espaces partagés et modulables (vraisemblablement en gardant une certaine cohérence (DG / secteur...)). À ce stade, et sauf erreur de notre part, il serait donc **prévu de supprimer 20% des postes de travail**.

Si les collègues du Loi 107 sont déjà installés, d'autres, comme les collègues de l'OIB sont en cours d'installation au Beliard 28 et ce, dans cette configuration. On constate déjà que si « sur papier », l'aménagement semble moderne et réfléchi, la réalité est tout autre.

Nous avons déjà eu des retours plutôt négatifs :

- Une dépersonnalisation, voire une déshumanisation des bureaux (tout est vide, et plus aucun effet personnel pour rendre les espaces plus conviviaux) ;
- Il faut réserver sa place de bureau ET sa place de parking ;
- Suivant où l'on s'installe, les équipements IT ne fonctionnent pas toujours bien (écrans.) ;
- C'est problématique lorsque le chef veut organiser une réunion avec tout son staff ;
- Il faut tout stocker dans un casier (ressemblant fort à des casiers de piscine numérotés (sauf au B28, où certains ne l'étaient pas encore) ;
- Au L107, les collègues peuvent compter royalement sur deux machines à café dans tout le bâtiment mais aucune cafétéria.
- Au B28, idem...

Et les cantines / cafète, ne sont pas épargnées...

Les cantines / cafètes suivent la logique de réorganisation...

Une réorganisation profonde sera également menée au niveau des offres de cantines/cafétérias. En effet, avec la diminution du nombre de bâtiments, la généralisation du télétravail, il est tout à fait évident que les cantines et cafétérias suivront la même logique de rationalisation. Il est clair, même si aucune décision n'a encore été actée, que la répartition actuelle évoluera et que l'offre sera revue (cantines dans les zones centrales (ex. Berlaymont..), et cafétérias proposant de la petite restauration dans les zones plus excentrées (ex. cafétéria Mérode / cour St Michel)



Et les parkings également !

Depuis déjà quelques temps, la Commission s'aligne avec le code bruxellois, COBRACE (Code Bruxellois de l'air, du climat et de la maîtrise de l'énergie) qui a pour but de réduire les émissions de gaz à effet de serre et de maîtriser la consommation énergétique.

Ainsi, le COBRACE en matière de stationnement vise la réduction du nombre de places de parking disponibles aux alentours des immeubles de bureaux afin de dissuader les travailleurs de prendre la voiture pour effectuer les déplacements « domicile-travail ».

Le projet en interne consiste donc à diminuer drastiquement les places de parking (voiture), l'espace ainsi libéré permettra de développer des espaces pour la mobilité dite « douce » et l'augmentation des douches.

Si le projet est tout à fait louable pour réduire notre impact environnemental et à encourager, il est cependant également important de tenir compte des différentes situations où aucune alternative à un véhicule motorisé n'est possible, comme pour :

- Les personnes à mobilité réduite ;
- Les personnes avec pathologie médicale interdisant tout effort physique ;
- Les personnes âgées ;
- Les femmes enceintes ;
- Les personnes n'ayant aucune alternative par rapport à l'offre des transports en commun ;

Ces personnes devront être accompagnées et non pénalisées !



FORMATIONS CBT EPSO

Voici la liste de nos formations disponibles :



TEST DE RAISONNEMENT QCM par ORDINATEUR

Formation par Webinaire

Le SFE est heureux de vous faire participer à nos nouvelles formations à distance (webinaire) avec notre partenaire **ORSEU Concours** sur les tests de raisonnement par ordinateur. Ces tests sont, la plupart du temps, les premières épreuves des CAST et de certains concours (AST, AST-SC, AD5). Nos formations sont en anglais ou en français. Notre partenaire traitera des tests de raisonnement verbal, numérique et abstrait sur 2 sessions de 3 heures.

CBT : 24 et 25 Novembre 2021 en ANGLAIS de 18h à 21h.
Inscription disponible jusqu'au 21 Novembre 2021 inclus.

CBT : 01 et 02 Décembre 2021 en FRANCAIS de 18h à 21h.
Inscription disponible jusqu'au 29 Novembre 2021 inclus.

Attention, les places sont limitées. Vérifiez notre site web avant tout paiement / inscription.

Membres **SFE => Gratuit** en règle de cotisation
Non membres => **125 euros pour le CBT**

Le saviez-vous ? Les personnes qui ne travaillent pas dans les institutions ont également accès à nos formations. Vous souhaitez parrainer quelqu'un ? C'est gratuit ! (*Vous devez être en règle de cotisation et vous parrainez UNE personne pour UNE formation à votre place*).

Retrouvez les modalités et notre formulaire d'inscription
<https://www.conf-sfe.org/formationssfe>

Vous pouvez également acheter nos livres de formations et consulter notre page « tuto » sur EPSO.



Présentation

En ces temps de stress particulièrement compliqués pour chacun, le SFE vous propose d'apprendre une technique bien-être très simple afin de prendre soin de vous et de tous ceux qui vous entourent.



Tonia MARRELLA est coach euphoniste énergéticienne (EFT – Techniques énergétiques par les méridiens, Techniques manuelles vertébrales articulaires - Ayurvéda énergétique), enseignante de méditation, monitrice de yoga de Samara pour enfants et adultes et animatrice débats-philo SEVE.

Tonia travaille actuellement au sein de l'agence exécutive EACEA. Depuis plus de 2 ans, elle anime régulièrement des ateliers de méditation suivi d'exercices énergétiques à l'attention des collègues de toutes les Institutions européennes.

Depuis 2017 elle pratique et enseigne la méditation assise et en mouvements aux adultes et aux enfants.



Tonia MARRELLA

Avec son compagnon elle a fondé une petite structure appelée « Lumina Sama » afin d'aider toute personne qui cherche à trouver un meilleur équilibre physique et/ou psychologique au travers de différentes techniques énergétiques apprises au cours de ses nombreuses formations continues.

Après un burn-out, elle a décidé de reprendre sa vie en main et de trouver un véritable sens à sa vie. Grâce à la méditation, qui a transformé sa vie, Tonia s'est intéressée aux différentes méthodes qui lui ont été proposées et qu'elle a décidé d'apprendre puis transmettre autour d'elle.

Toutes ces méthodes sont issues des médecines ancestrales chinoises, indiennes, orientales, moyenne-orientales et occidentales. Elles sont un complément extraordinaire et indispensable à toute personne qui désire retrouver un équilibre physique, émotionnel et intellectuel.



La pratique

Le principe de base des traitements énergétiques par les méridiens est que notre santé dépend de la bonne circulation de l'énergie vitale le long des lignes énergétiques de notre corps. Ces lignes énergétiques sont appelées méridiens, Silsilla ou nadis.

Tout trouble physique ou psychologique – que ce soit une douleur, une maladie, un stress – est lié à une perturbation de la circulation de l'énergie le long de l'une de ces lignes énergétiques.

Lors de cette session de présentation, Tonia vous apprendra un protocole énergétique appelé « Le protocole 7 Lataif » très simple et efficace qui consiste à tapoter (comme l'EFT) des points d'acupressure (au nombre de 7) appelés des Lataif afin de dissoudre un blocage énergétique dans une Silsilla pour relancer l'énergie dans tout le corps.

Ce protocole est si simple qu'il peut être transmis également aux enfants afin qu'ils puissent également le pratiquer à n'importe quel moment de la journée lors de situations de stress.



[Plus d'informations et modalités d'inscription sur ce lien](#)

