



[Version en ligne](#)



[Online version](#)

## Télétravail

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 sur notre manière de travailler, déjà amorcée avec le contexte Covid, et le télétravail 100% obligatoire depuis plus d'un an.

Les enjeux sont multiples.

### **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 comptent 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).

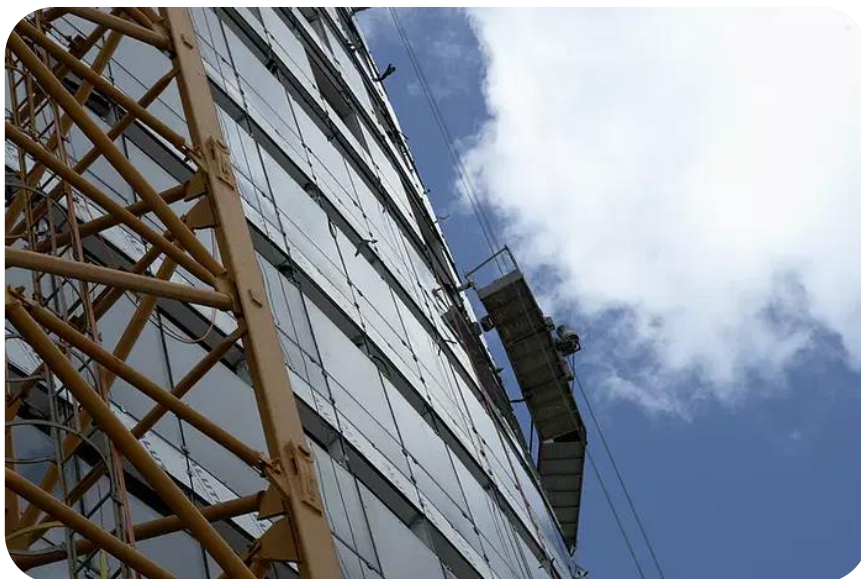
- Mise en place d'outils pour mieux évaluer ces risques liés au management ;
- Proposer des formations obligatoires pour les managers pour « gérer une équipe à distance » ;

#### **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 des mois, l'OIB, sous l'impulsion de la DG HR et du Cabinet, a engagé des restructurations des DG (déménagement) 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 de 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 la majorité du staff est toujours en télétravail (lié au contexte covid) et par le manque d'implication de celui-ci par la hiérarchie

au processus de discussions et des changements envisagés (être mis sur 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**.

Les cantines / cafétérias suivront 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 Merode/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 par l'augmentation des douches.

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

- 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 !



Restez connecté(e) :



*Cet email vous a été envoyé depuis une boîte mail fonctionnelle officielle (REP PERS OSP...) autorisée par la DG HR à envoyer des communications "to all" à l'ensemble du personnel. Le syndicat SFE se sert des listes officielles disponibles dans l'address book de votre DG / Agence pour ce faire. Ces listes appartiennent à la DIGIT et il nous est impossible de les modifier ou retirer votre adresse email professionnelle.*

