

BeWoW wordt BeTeams

FlexTime, FlexTime+ en een nieuw Home-based
statuut voor Belfius

Werkorganisatie

De directie en de vakbondsdelegatie denken na over de periode na COVID-19 en de toekomstige organisatie van het werk.

Tijdens de door BBTK-SETCa uitgevoerde tevredenheidsenquête gaf de meerderheid van de werknemers te kennen te willen profiteren van ten minste 3 dagen telewerken per week en hun collega's regelmatig op de werkplek te willen ontmoeten.

Naast het standaard telewerk (FlexTime & FlexTime+) stelt de directie voor een nieuw statuut toe te voegen: het statuut **HOME-BASED**.

In de volgende slides vindt u meer informatie over dit nieuwe statuut en over de wijzigingen die in het mobiliteitsplan zijn aangebracht.

Onze standpunten

- De telewerkvergoeding moet voor alle werknemers identiek zijn. De ruling met de huidige kosten eigen aan de werkgever (40-60-80-100€) kan en moet heronderhandeld worden
- De telewerkvergoeding moet kostendekkend zijn, overeenkomstig de fiscaal vrijgestelde bedragen en moet worden geïndexeerd
- De 4-dagenweek opnieuw openstellen voor iedereen
- Het telewerk-materiaal aangepast aan de functie dient ter beschikking gesteld te worden door de werkgever (groter scherm, kwalitatieve stoel,...)
- Telewerk moet een vrije keuze zijn en blijven : omkeerbaarheid van de beslissing om in **Home-based** statuut te werken. Ook toekomstige werknemers moeten die keuze vrij kunnen maken
- De filialen moeten meegenomen worden in deze onderhandeling en onder gelijkwaardige voorwaarden kunnen telewerken
- Voor de periode van verplicht telewerk onder Covid-19 verdienen de werknemers een appreciatie

Werkorganisatie



FlexTime

- Toegang tot "standaard-TW"
- Geslotengroep
±530 personen (eigen keuze)

Extra:

werktijdregistratie mogelijk bij
telewerk



FlexTime +

- Toegang tot "standaard-TW"
- Toegang tot "Home-based"
statuut



Home based

- Minimum 100 dagen telewerk/jaar voor voltijds FTE (prorata tewerkstelling)
- Netto verhoging werkgeversbijdrage : **20 € (prorata tewerkstelling)**
- Keuzemogelijkheid elk jaar en **onomkeerbaar**
- Nieuwkomers worden automatisch aangeworven in dit statuut
- Werkgever kan tijdelijke uitzonderingen toestaan om terug te keren naar standaard-TW
 - in specifieke gevallen
 - met verlies v.d. toelage voor bijkomende forfaitaire kosten (20€)

Elke MW zal hoogstens 2 werk-/affectatieplekken hebben.

- **Voor TW-dagen:** thuis of tweede verblijf in België
- **Dagen on site:** 1 gebouw v.d. Bank = affectatieplaats (geen satellietwerk)

"on site" dient voor samenwerking met collega's, N+1, transversale contacten en networking

“Home Based TW” principes



- Engagement om grotendeels thuis te werken (100 dagen op 220)



- Engagement van een minimale aanwezigheid “on site” naargelang v.d. behoeften van dienst/functie/team en om o.a. samenwerking in stand te houden
⇒ Doel = wekelijkse aanwezigheid (tenzij anders overeengekomen met N+1)



- Autonome organisatie v.h. werk (altijd rekening houdend met behoeften van dienst/functie/team)



- Dagen thuiswerk / dagen “on site” , prorata aan de tewerkstelling

Minimumaantal dagen on site per jaar

100%	=	50 dagen
90%	=	50 dagen
80%	=	50 dagen
60%	=	50 dagen
50%	=	50 x ½ dagen

Minimumaantal dagen TW per jaar

100%	=	100 dagen
90%	=	90 dagen
80%	=	80 dagen
60%	=	60 dagen
50%	=	50 dagen of 100 x ½ dag

Tegemoetkomingen



- **Tegemoetkoming voor ergonomische. bureaustoel**

- Attest v.d. Arbeidsgeneesheer: reden van medische noodzaak
- Medewerker (MW) financiert zelf ergon. stoel, al dan niet via EPP
- eenmalige gedeeltelijke terugbetaling v.d. factuur, met een max. van 500 € (voor 10 jaar)

Bv.: ergon. stoel BMA ergonomics Axia 2.2 = 568,31 €

⇒ tegemoetkoming = 284,16 € op voorlegging van een attest v.d. bedrijfsarts

Voorstellen inzake werkorganisatie

Keuze voor statuut HOME-BASED (HB) – materiaal en tegemoetkoming

Bedienden/kaderleden band 1 + 2

Kaderleden band 3 + 4

20€ (per FTE) aanvullende forfaitaire kosten

Tegemoetkoming ergonomische stoel (BB catalogus)

- Eenmalige terugbetaling van **70 %(*)** v.d. factuur, max. 500€ (voor 10 jaar)



- Eenmalige terugbetaling van **50 %(*)** v.d. factuur, max. 500€ (voor 10 jaar)

- Geen proratering deeltijdse MW

- Geen proratering deeltijdse MW

Terbeschikkingstelling (symbolische prijs) van rode ergonomische stoelen RT (+/-500)

Volgens prioriteit



Indien beschikbaar

(*) fiscaal: gedeeltelijke terugbetaling verplicht bij vervroegd vertrek uit de bank

Tegemoetkomingen



Bedienden/kaderleden band 1 + 2

Kaderleden band 3 + 4

Eenmalig aanbod bij implementatie CAO: ter beschikkingstelling van een “**starterskit**”
(informaticamateriaal: scherm, Jabra speaker, toetsenbord, muis...)

- 2 types (**basis** en **topgamma**), compatibel met BeWoW-materiaal
- Kostprijs nog af te spreken met de leverancier

- Tegemoetkoming v.d. bank = **50% v.d. factuur, max. 100€**
- Geen proratering deeltijdse medewerker



Geen specifieke financiële tegemoetkoming

“Home-based telewerk” Engagement

Engagementen van de medewerker (cf. huidige cao)

- Rekening houden met **organisatorische behoeften** v.d. dienst
- Identieke beschikbaarheid in telewerk
- Telewerk is geen absoluut recht
- Aanpassen aan vereisten op operationeel vlak, eventuele technische problemen...

Engagementen van de N+1

- Management -> vertrouwen geven en autonomie toestaan
- Toezien op operationele werking
- Toezien op de teamgeest / contacten / uitwisselingen
- Evenwicht privé/werk en het recht om niet geconnecteerd te zijn



“Home-based telewerk” Engagement

Engagementen van de werkgever

- Investeren
 - in ontwikkeling van nieuwe werkruimten die samenwerking bevorderen
 - in begeleiding in – o.a. – noodzakelijk evenwicht privé/werk (veerkracht, het recht om niet geconnecteerd te zijn)
 - in connectietools
 - in informaticaveiligheid

Bakens

- N+1 kan dag telewerk in welbepaalde omstandigheden weigeren (cf. Lopende cao: dwingende reden, (kennelijk) gebrek aan verantwoordelijkheidszin, ...)
- Monitoring van (en dus controles op) connectie-indicatoren en gebruik van IT-tools



“Mobiel Telewerk” Engagement

Definitie – AS IS

Medewerker werkt bijna uitsluitend off site en heeft geen werkplek bij Belfius.

- Bedrijfsvoertuig
- Vergoeding van maaltijd- en reiskosten
- Internet voor rekening van de bank

Uniformering van de scope van reizende functies

- **Alle reizende functies** (commercieel & bedrijfsvoertuig) toevoegen aan statuut Mobiel Telewerk
- Internetaansluiting via Flexbudget in plaats van op naam van Belfius

	AS IS #		Commercieel & bedrijfsvoertuig	#
Mobiel Telewerker, reizende functies	195	➡	+165	360

Mobiliteit

Proratering v.d. tegemoetkoming in woon-werkverkeer o.b.v. reële verplaatsingen



- Proratering woon-werkverkeer met auto, motor
- Woon-werkverkeer met de fiets is al geprorateerd
 - Tegemoetkoming = max. 240 €/maand
- Treinabonnementen zullen worden herzien, in lijn met meer telewerk. Onderhandelingen lopen, maar zullen geen impact hebben op korte termijn.
- De bank wil zich engageren (“best effort”) voor flexibele/multimodale oplossingen naar de toekomst toe
- Tegemoetkoming voor verplaatsing tot aan de opstapplaats (6-20€) wordt behouden en wordt ook geprorateerd op basis van reële verplaatsingen (gepresteerde werkdagen on site)

Mobiliteit

Parkeerbeleid

- **Standaardaanbod** "onbeperkte toegang tot de parking"
 - 75€ via Flex
 - Uitzondering :
 - Medewerker zonder Flex -> 40€ via cash
 - Medewerker met onvoldoende Flexbudget in 2021 -> 40€ via cash
- Pro rata in functie van uw tewerkstellingspercentage: Vb.80% op 4 dagen = 80% van 75 EUR of 80% van 40 EUR
- Niet geïndexeerd
- Aangepast tarief: 50% voor motor, gratis voor carpool, fiets & mindervaliden
- Van toepassing voor centrale en regionale parkings, behalve in kantorennet, Zele en Anderlecht (parking blijft er gratis)
- **Bijkomend comfortaanbod** "toegangsrecht voor 12d./jaar"
 - 7,5€/maand als device in de Flex (niet terugbetaalbaar)
 - Toegankelijk voor alle MW met een duurzaam mobiliteitsplan (auto/moto dus uitgesloten)