

BeWoW devient BeTeams

FlexTime, FlexTime+ et un nouveau statut
Home Based pour Belfius

Organisation du travail

La direction et la délégation syndicale réfléchissent à la période qui suivra le COVID-19 et à l'organisation future du travail.

Lors de l'enquête de satisfaction menée par le SETCa-BBTK, la majorité des salariés a exprimé son souhait de bénéficier d'au moins 3 jours de télétravail par semaine et de rencontrer régulièrement les collègues sur le lieu de travail.

En plus du télétravail standard (FlexTime & FlexTime+), la direction propose d'ajouter un nouveau statut : le statut HOME BASED.

Dans les slides suivants, vous trouverez plus d'informations sur ce nouveau statut et sur les modifications apportées au plan de mobilité.

Nos opinions

- L'indemnité de télétravail doit être identique pour tous les salariés. La décision relative aux frais propres à l'employeur (40-60-80-100€) peut et doit être renégociée.
- L'indemnité de télétravail doit couvrir les coûts, conformément aux montants exonérés d'impôt, et doit être indexée.
- La semaine de 4 jours doit être réouverte à tous.
- Un équipement de télétravail adapté doit être mis à disposition par l'employeur (écran plus grand, chaise de qualité, ...).
- Le télétravail doit se faire sur une base volontaire et réversibilité possible de la décision de travailler à domicile.
- Les nouveaux engagés doivent également pouvoir faire ce choix librement.
- Les filiales doivent être incluses dans cette négociation et être en mesure de télétravailler dans des conditions équivalentes.
- Pour la période de télétravail obligatoire dans le cadre du Covid-19, les salariés méritent de recevoir une indemnité.

Organisation du travail



FlexTime

- Accès au "télétravail standard "
- Groupe fermé
±530 personnes (choix propre)

Extra:

enregistrement du temps de travail les jours de télétravail



FlexTime +

- Accès au "télétravail standard "
- Accès au statut "Home-based"



Home based

- Minimum 100 jours télétravail/an pour un ETP (prorata pourcentage de travail)
- Augmentation net des frais forfaitaires complémentaires : **20 €** (prorata pourcentage de travail)
- Choix offert chaque année et **non réversible**
- Les nouveaux coll. sont d'office engagés dans ce statut
- L'employeur peut octroyer des exceptions temporaires de retour vers le régime de télétravail standard
 - dans des cas spécifiques
 - avec perte du complément Frais Forfaitaires complémentaires (20€)

Chaque collaborateur aura au maximum 2 lieux de travail/d'affectation

Pour les jours de TT: le domicile ou seconde résidence en Belgique

Pour les jours de présence sur site : 1 siège de la banque, son lieu d'affectation
(pas de télétravail satellite)

"on site" dédiés à la collaboration avec ses collègues et son manager, aux contacts transversaux et au networking

“Télétravail Home Based” principes



- Engagement de travailler majoritairement à la maison (100 jours sur 220)



- Avec un engagement d’une présence minimum dans le bâtiment de Belfius en fonction des besoins du service/fonction/équipe et dans le but de maintenir e.a la collaboration
⇒ Le but est de tendre vers une présence hebdomadaire (sauf autres accords convenus en concertation avec le responsable)



- Organisation autonome du travail (toujours en tenant compte des besoins du service/fonction/équipe)



- Jours télétravail / jours “on site” , **prorata pourcentage de travail**

Min de jours de présence par an

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

Min de jours de télétravail /an

100%	=	100 jours
90%	=	90 jours
80%	=	80 jours
60%	=	60 jours
50%	=	50 jours of 100 x ½ jour

Contributions



- **Intervention dans un siège de bureau ergonomique**

Moyennant un certificat du médecin du travail, en raison de la nécessité médicale

- Le collaborateur finance lui-même le siège de bureau ergonomique; via le programme EPP ou non
- Remboursement One Shot partiel de la facture, pour max. 500 EUR (pour 10 ans)

Par ex. Siège de bureau BMA ergonomics Axia 2.2 = 568,31 EUR

intervention de 284,16 EUR sur présentation d'un certificat du médecin du travail

Les propositions en matière d'organisation de travail

Choix pour le statut **HOME BASED** - matériel et intervention

Employés/ Cadres bande 1 et 2

Cadres bande 3 et 4

20€ (par ETP) de frais forfaitaires complémentaires

Intervention dans une chaise ergonomique (catalogue de BB)

- | | | |
|---|---|--|
| ○ Remboursement One Shot de 70%(*) de la facture, max. 500 EUR (pour 10 ans) | ↔ | ○ Remboursement One Shot de 50%(*) de la facture, max. 500 EUR (pour 10 ans) |
| ○ Pas de prorata collaborateurs temps partiel | | ○ Pas de prorata collaborateurs temps partiel |

Mise à disposition (prix symbolique) de chaises ergonomiques rouges de la RT (+/-500 chaises)

Par priorité



Si disponible

(*) fiscalement: obligation de remboursement partiel en cas de départ de la banque



Contributions



Employés/ Cadres bande 1 et 2

Cadres bande 3 et 4

- Offre unique lors de la mise en oeuvre de la CCT : mise à disposition d'un kit "starter" (matériel confort informatique : écran, jabra speaker, clavier, souris...)
- 2 type d'offres (entrée de gamme-top), compatibles matériel BeWoW
 - Prix encore à négocier avec un fournisseur

- Intervention de la banque
= **50% de la facture, max. 100€**
- Pas de proratisation temps partiel



Pas d'intervention financière spécifique

Engagement “Télétravail Home Based”

Engagements du collaborateur (cf. C.C.T. actuelle)

- Tenir compte des besoins de l'organisation du service
- Disponibilité en télétravail identique
- Le télétravail ne constitue pas un droit absolu
- Pouvoir s'adapter aux contraintes opérationnelles, aux problèmes techniques éventuels, ...

Engagements du manager

- Management -> donner confiance et autonomie
- Veiller à l'opérationnalité
- Veiller à l'esprit d'équipe / contacts / échanges
- Équilibre vie privée/prof. et droit à la déconnexion



Engagement “Télétravail Home Based”

Engagements de l’employeur

Investir

- dans le développement de nouveaux espaces de travail favorisant la collaboration
- dans l’accompagnement (e.a.) dans le nécessaire équilibre privé/prof. (résilience, droit à la déconnexion)
- dans des outils de connexion
- dans la sécurité informatique

Balises

- Le manager peut refuser un jour de télétravail dans certaines circonstances strictes (cf. C.C.T. actuelle : raisons impératives, manque (manifeste) de sens des responsabilités, ...)
- Monitoring (et donc des contrôles) des indicateurs de connexion et d’utilisation des outils informatiques



Engagement “télétravail mobile”

Définition – AS IS

Le membre du personnel travaille presque exclusivement off site et n'a pas de lieu de travail chez Belfius.

- Voiture de société
- Indemnisation des frais de repas en déplacement
- Internet à charge de la banque

Uniformiser le scope des fonctions itinérantes

- **Ajouter toutes les fonctions itinérantes** (comm. & voiture util.) au statut de télétravail mobile
- Connexion Internet via budget flex au lieu d’au nom de Belfius Banque

	AS IS #		Comm. & voiture utilitaire	#
Télétravail mobile, fonctions itinérantes	195	➔	+165	360

Mobilité

Prorogation de l'indemnité de déplacement sur la base des trajets réels

- Proratiser les frais de trajets domicile-lieu de travail avec la voiture, moto
- Les trajets domicile-lieu de travail à vélo sont déjà proratisés

Contribution = max. 240 €/mois

- Les abonnements de train seront revus, en fonction de l'augmentation du télétravail. Les négociations sont en cours, mais n'auront pas d'impact à court terme.
- La banque veut s'engager ("best effort") à des solutions flexibles / multimodales pour l'avenir
- L'indemnité de déplacement vers le lieu d'embarquement (6-20€) est maintenue et est également calculée au prorata du déplacement effectif (jours de travail sur site)



Mobilité

Politique en matière de parking

- **Offre standard** "droit d'accès illimité au parking "
 - 75€ via Flex
 - Exceptions :
 - Employé sans Flex -> 40€ via cash
 - Employé avec un budget Flex insuffisant en 2021-> 40€ via cash
- Au prorata du pourcentage de travail : par exemple, 80% sur 4 jours = 80% de 75 EUR ou 80% de 40 EUR.
- Non indexé
- Tarif adapté : 50% pour la moto, gratuit pour le covoiturage, le vélo et les personnes moins valides
- Applicable aux parkings centraux et régionaux, à l'exception du réseau d'agences, de Zele et d'Anderlecht (parking reste gratuit)
- **Offre de confort supplémentaire** "droit d'accès 12j/an"
 - 7,5 €/mois via Flex (non remboursable)
 - Accessible à tous les collaborateurs mobilité éco-responsable (donc voitures/moto exclues)