

Organisation de travail

Télétravail standard & Télétravail Home Based



SETCa-BBTK
FGTB-ABVV



TÉLÉTRAVAIL : QU'EN EST-IL MAINTENANT ???



SETCa-BBTK
FGTB-ABVV

Organisation du travail

RAPPEL
2021



FlexTime

- Accès au “télétravail standard “
- Groupe fermé (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 nette 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

Principes du “télétravail Home Based”

RAPPEL
2021



- Engagement de travailler majoritairement à la maison



- 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



Engagements “Télétravail Home Based”

RAPPEL
2021

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



SETCa-BBTK
FGTB-ABVV

Engagement “Télétravail Home Based”

RAPPEL
2021

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



SETCa-BBTK
FGTB-ABVV

Qu'y a-t-il dans la CCT ?

Tout ce qui vient d'être expliqué précédemment

- Télétravail standard : maximum 2 jours ouvrables complets (ou l'équivalent de ces 2 jours en demi-jours, ou en combinant des demi-jours et des jours complets)

N.B : En cas de semaine de travail incomplète: télétravail possible si on site pendant 2 jours ouvrables complets (ou l'équivalent de ces 2 jours en demi-jours, ou en combinant des demi-jours et des jours complets) sauf autres accords exceptionnels avec le responsable.

Raison : -soit parce que le travailleur est occupé dans un régime de travail à temps partiel;
-soit, p. ex., en raison de jours fériés, jours de fermeture, vacances ou récupérations.

- Télétravail Home Based

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

Min de jours de présence on site /an

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

! Ajout pour le télétravail Home Based !

- Nombre moyen de 3 jours ouvrables complets de télétravail par semaine

Constats de la direction

Taux de présence “on site” trop bas

- Télétravail Home Based
82,8% ne respectent pas le contrat qu'ils ont signé
- Télétravail Standard
61% ont un taux trop bas de présence sur site

Actions entreprises

- 2023 : communication auprès de départements de l'entité PBR
- Février 2024 : mail de Julie Uytterhaegen sur la Culture Love (vidéo et communication notamment les mythes et réalités à propos du télétravail et les FAQ retravaillés)
- Février - mars 2024 : mail des membres du Codir et/ou des Direct Reports
- Février - mars 2024 : discussion au sein des divisions et services



A qui, à quoi l'erreur, si erreur il y a... ?

Quelques éléments de réponse

- **Communications effectuées par la GRH**
 - Interprétation du minimum de 50 jours on site
 - Moyenne « souple » de 3 jours par semaine, avec minimum de 100 jours /an et/ou en fonction des besoins de sa fonction / son team / service / ...
 - Mention de 0 à 4 jours de télétravail en situation post-Covid dans le Zoom
- **Timing d'implémentation** du statut Home Based
- **Liberté des accords pris dans les différentes équipes qui étaient conciliables** avec les besoins du département, l'organisation opérationnelle du travail, la continuité, le service « client »
- **Manque de partage de « best practices » au fil du temps en matière de Behaviour**
- **Prestations en télétravail pendant convalescence** (avec ou sans remise de certificat d'incapacité)
- **Mauvaise interprétation et/ou mauvaise application du régime de télétravail par certains collaborateurs. Importance de rappeler les règles et les obligations...**



A qui, à quoi l'erreur, si erreur il y a... ?

Quelques éléments de réponse

- **Responsabilité de Belfius Banque de mettre en place des mesures d'accompagnement et des formations** tant pour les travailleurs que pour les responsables, de façon à ce que la philosophie/les principes soient compris et appliqués correctement.



Points d'attention

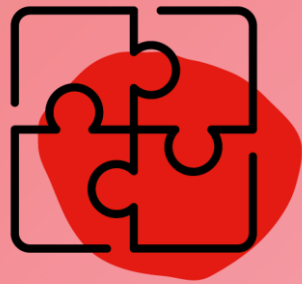


Interprétation récente de la philosophie et des principes de la CCT par la banque

- Télétravail standard
 - Limitation à un jour de télétravail en régime flexitime – 100% en 4 jours
- Télétravail Home Based
 - Moyenne des deux jours de présence sur site
 - Obligation de deux jours fixes sur site
 - Temps partiels $\geq 80\%$ assimilés au temps plein pour la présence de deux jours en moyenne sur site
 - Moyenne des 3 jours de télétravail où les 3 jours deviennent un maximum
 - Introduction de règles pour les semaines incomplètes pour le statut Home Based

Contrôle et outil d'enregistrement

- Comment la direction contrôle-t-elle la présence réelle sur site ?
 - Siège central
 - Sièges régionaux et autres bâtiments
- Outil d'enregistrement ne fonctionne pas correctement (gestion des places aux étages)
- Statistiques tirées de l'E-Portal ne conviennent pas à certaines situations



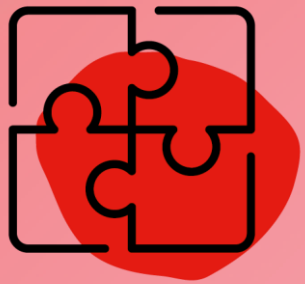
Points d'attention



Pour un retour optimal sur site

- Bricks
 - Places suffisantes dans les services (siège central et bâtiments régionaux)
 - Espaces de bureaux inspirants en suffisance pour collaborer et se réunir
 - Chaises du bureau de bonne qualité
- Bytes
 - Roll-out nouveaux laptops
 - Stabilité de la connexion wifi, VPN, ...
 - Outils de communication performants (MS Teams, MS Teams+)

...



Quid dans le futur ?



La direction est très préoccupée par la situation.

- La direction le répète, elle est pour le télétravail mais trop de télétravail aurait des conséquences et des impacts négatifs à long terme sur l'entreprise notamment sur la culture d'entreprise sans oublier la cohésion et dynamique des équipes. (études américaines)
- Manque d'encadrement des nouveaux engagés ou des collègues qui ont muté;
- Crainte de perte de connaissances;

Next steps ?



Questions ?

Pour toute question ou demande d'informations supplémentaires, vous pouvez envoyer un e-mail à BBTK-SETCa@belfius.be ou contacter directement l'un de nos délégués.



Si vous n'êtes pas membre et que vous souhaitez recevoir nos publications, n'hésitez pas à nous le faire savoir en envoyant un e-mail à BBTK-SETCa@belfius.be

Si l'un de vos collègues est intéressé par nos publications, n'hésitez pas à les lui transmettre. Vous pouvez trouver tous les articles sur notre site web www.redbel.be

Votre équipe SETCa-BBTK Belfius



SETCa-BBTK
FGTB-ABVV



SETCa-BBTK
FGTB-ABVV