



ARTICLES

- Télétravail – PG. 1 & 2
- Les bâtiments & parkings – PG. 2 & 3
- Plateforme UE – PG. 4
- Les discriminations sont encore d'actualité – PG. 5
- Vaccination – PG. 5
- Promotion / Reclassement année 2021 – PG. 6
- Planning formations SFE pour examens EPSO + livres – PG. 6





TELETRAVAIL TELEWORKING

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 de la pandémie de la COVID-19, 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 ;



TÉLÉTRAVAIL (SUITE)

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).

D'après les discussions actuelles, nous passerions en phase 1b, soit 25% du personnel sur base volontaire pour retourner au bureau à partir de mi-Juin.

LES BATIMENTS... 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 Cinquantaire, 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 personnel 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 / cafètes suivront la logique de réorganisation...

Une réorganisation profonde sera également menée au niveau des offres de cantines/caféterias.

En effet, avec la diminution du nombre de bâtiments, la généralisation du télétravail, il est tout à fait évident que les cantines et caféterias 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 caféterias proposant de la petite restauration dans les zones plus excentrées (ex. caféteria Mérode/Cour-St-Michel).



ET LES PARKINGS ?

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 !

PLATEFORME UE

L'Union européenne a lancé une plateforme multilingue pour aider les citoyens à participer directement à la Conférence sur l'avenir de l'Europe, une série de débats et de discussions qui dureront un an.

N'hésitez pas à participer et/ou à diffuser des informations !

Plateforme numérique (disponible dans toutes les langues officielles de l'UE) : <https://futureu.europa.eu/>





LES DISCRIMINATIONS SONT TOUJOURS D'ACTUALITE !



Comme de nombreuses personnes, nous avons été choqués le 7 avril dernier par l'incident de protocole diplomatique survenu en Turquie lors de la rencontre entre le chef de l'état turc Recep Tayyip Erdoğan, et Charles Michel, président du Conseil européen et Ursula von der Leyen, présidente de la Commission européenne.

De nombreux observateurs y ont vu un acte sexiste, bien loin des valeurs européennes d'égalité et de diversité que nous portons comme essentielles.

Nous ne pouvons qu'être solidaire avec notre présidente, Mme von der Leyen ainsi qu'avec toute personne victime de discrimination liée à son genre, son origine, ses opinions, ses préférences sexuelles.

Cela s'inscrit dans l'ADN même de notre syndicat et il était important de le rappeler !

VACCINATION

Depuis plusieurs semaines, le service médical, agréé par la Belgique comme centre de vaccination, assure la vaccination pour son staff et pensionnés.

Les invitations ont dû être envoyées chez les personnes concernées suivant les groupes définis comme prioritaires (les plus âgées, personnes à risque (avec comorbidités), personnel critique).

On peut louer les efforts fournis par l'OIB pour les installations au Breydel et les collègues du service médical pour leur gestion des collègues.

Afin d'éviter le gaspillage des doses de vaccination, le service médical est en train de préparer une liste interne des collègues tombant dans la phase actuelle de vaccination et qui sont les suivants par ordre de priorité (par âge à ce stade) comme que défini par les autorités belges.

Les prochaines personnes figurant sur cette liste seront celles nées jusqu'en 1970.

Les personnes figurant sur cette liste sont/seront invitées par e-mail à indiquer si elles sont disponibles à court terme. Si des doses sont disponibles, ils seront contactés par téléphone pour venir au centre de vaccination.

Les listes définies par la Belgique sont différentes et n'ont pas de lien avec la liste de notre service médical.

La liste d'attente [QVAX](#) établie par les autorités belges pour les personnes vivant en Flandre et en Wallonie.

La liste d'attente Bru-Vax à Bruxelles, à laquelle vous pouvez vous inscrire, si vous le souhaitez et si vous êtes éligible.

Pour Bruxelles, les autorités ont annoncé que les personnes nées en 1970 et avant peuvent désormais s'inscrire sur la liste d'attente via cette plateforme <https://bruvax.brussels.doctena.be/>.

Si vous êtes contacté(e) et vacciné(e), cela signifie que le vaccin ne sera pas administré par le service médical de la Commission.

ÉVALUATIONS 2021 (CALENDRIERS)

Comme chaque année, le lancement de l'exercice de promotion (fonctionnaire) et reclassement (agent contractuel 3bis) 2021 va bientôt débuter.

Voici le calendrier indicatif de promotion (Fonctionnaire) :

- 7 Avril : Publication de l'information administrative et consultation des Directeurs avec les évaluateurs.
- 4 Mai : réunion de l'encadrement supérieur pour discuter du personnel à proposer pour la promotion.
- 17 Mai au 4 Juin : discussions entre les directeurs et les représentants du personnel nommés par le CCP sur les propositions des promotions.
- 17 Juin : Les propositions de promotion seront diffusées dans SYSPER.
- 24 Juin : délai de 5 jours ouvrables à partir de la date de publication pour faire un appel dans SYSPER. Ce délai est allongé si vous n'avez pas accès à votre SYSPER.
- 6 au 10 Septembre : Les groupes AD et AST examinent séparément tout le personnel éligible à la promotion et examinent les propositions d'appel.
- Octobre : Les comités paritaires se réunissent pour examiner les recommandations des groupes et faire des recommandations à l'AIPN.
- Mi-Novembre : L'AIPN adopte la liste des fonctionnaires promus. Publication de l'information. Les promotions sont prises en compte dans les fiches de paie de Décembre.

Voici pour le calendrier indicatif des reclassements (AC) :

- 4 Mai : Publication de l'information administrative et consultation des Directeurs avec les évaluateurs.
- 12 Mai : réunion de l'encadrement supérieur pour discuter du personnel à proposer pour le reclassement.
 - 17 Mai au 11 juin : discussions entre les directeurs et les représentants du personnel nommés par le CCP sur les propositions des reclassements.
- 22 Juin : communication des propositions de reclassement au personnel dans SYSPER.
- 29 Juin : délai de jours ouvrables à partir de la date de publication pour faire un appel dans SYSPER. Ce délai est allongé si vous n'avez pas accès à votre SYSPER.
- Fin Septembre / début Octobre : examen des appels, grade par grade, des agents contractuels 3 bis et une liste est communiquée à l'AHCC.
- Octobre / Novembre : l'AHCC arrête la liste des agents contractuels reclassés. Prise en compte en Décembre.

Nous mettrons en ligne des modèles pour vous aider à rédiger votre appel et le syndicat SFE sera disponible pour relire votre projet. Bien entendu, nous veillerons à soutenir nos membres dans les commissions paritaires.

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 : 19 et 20 Mai 2021 en ANGLAIS de 18h à 21h.
Inscription disponible jusqu'au 17 Mai 2021 inclus.

CBT : 29 et 30 Septembre 2021 en ANGLAIS de 18h à 21h.
Inscription disponible jusqu'au 27 Septembre 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).

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

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

