

WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2022/40745]

10 APRIL 2022. — Koninklijk besluit tot wijziging van diverse bepalingen inzake telewerk en satellietwerk in het federaal administratief openbaar ambt

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Dit besluit heeft tot doel de regeling rond telewerk voor de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt bij te sturen en aan te passen aan de gewijzigde arbeidsomgeving en arbeidsomstandigheden. Telewerk, en bij uitbreiding satellietwerk, of kortweg 'het systeem van werken op afstand', is niet langer een uitzondering die enkel van toepassing is voor een beperkte groep personeelsleden. Door de digitalisering kunnen namelijk steeds meer taken op afstand worden uitgevoerd.

Er worden daarom twee belangrijke zaken aangepakt om het systeem van 'werken op afstand' te actualiseren, te flexibiliseren en gebruiksvriendelijker te maken:

1. Vanaf 1 januari 2022 wordt de vergoeding voor telewerkkosten verhoogd;

2. Vanaf 1 mei 2022 wordt het federaal kader voor telewerk en satellietwerk vereenvoudigd en verduidelijkt.

Deze wijzigingen raken echter niet aan de basisprincipes van het werken op afstand; het vrijwillig karakter wordt herbevestigd en het plafond van het aandeel van telewerk in de totale arbeidsduur blijft bepaald op maximum drie vijfde van de arbeidsregeling van het personeelslid op jaarbasis. Afwijkingen op dit plafond kunnen enkel op vraag van het personeelslid worden toegestaan door de P&O-directeur. Bovendien moet er een gemotiveerd advies van de functionele chef worden gevraagd.

Deze overwegingen komen voort uit een bekommernis om het ruimer kader niet uit het oog te verliezen; telewerk en satellietwerk kunnen bijdragen tot een betere Work Life Balance, duurzame mobiliteit en duurzame loopbaanpaden. Andere aspecten mogen we echter ook niet vergeten en moeten we zeker meenemen in onze overwegingen, namelijk de impact van het werken op afstand op de dienstverlening, de sociale cohesie, de betrokkenheid bij de overheidsorganisatie, de ontwikkeling van competenties en aandacht voor nieuwkomers en kwetsbare personeelsgroepen. Bij langdurig werken op afstand lopen we het risico dat deze aspecten worden verwaarloosd en dat de connectie tussen de organisatie en het individueel personeelslid verwaterd maar ook de samenhang binnen een team en tussen de teams onderling.

1. VERHOOGING VERGOEDING VOOR TELEWERKKOSTEN VANAF 1 JANUARI 2022

Artikel 96 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt wordt vanaf 1 januari 2022 gewijzigd waardoor elk personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet een vergoeding voor telewerkkosten ontvangt bestaand uit twee onderdelen:

- **20 EUR** (forfaitair basisbedrag) voor vergoeding van internet- en communicatiekosten wanneer het personeelslid één (kalender)dag getelewerkt heeft in een (kalender)maand;

- **30 EUR** voor vergoeding van kantoorkosten, wanneer het personeelslid minstens vier (kalender)dagen getelewerkt heeft in een (kalender) maand. Bij 1, 2 of 3 dagen telewerk wordt deze vergoeding van 30 EUR niet toegekend, ook niet pro rata het aantal telewerkdagen.

Onder 'kantoorkosten' kunnen we verstaan, kosten verbonden aan nutsvoorzieningen zoals water, elektriciteit en verwarming, klein computermateriaal,... Er werd gekozen om een forfaitair bedrag voor de vergoeding van deze kosten toe te kennen conform de fiscale regelgeving. Bovendien is dit een eenvoudige en duidelijke regeling die de administratieve belasting voor de overheidsorganisaties beperkt houdt en die zekerheid en duidelijkheid geeft aan de personeelsleden over het toegekende maandelijks bedrag.

Het bedrag van de vergoeding voor telewerkkosten (zowel de 20 EUR als de 30 EUR) is niet onderworpen aan de indexeringsregeling.

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C – 2022/40745]

10 AVRIL 2022. — Arrêté royal modifiant diverses dispositions concernant le télétravail et le travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale administrative

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le présent arrêté a pour but d'actualiser la réglementation relative au télétravail pour les membres du personnel de la fonction publique fédérale administrative et de l'adapter à l'évolution de l'environnement et des conditions de travail. Le télétravail, et par extension le travail en bureau satellite, ou en bref « le système de travail à distance », n'est plus une exception qui ne s'applique qu'à un groupe limité de membres du personnel. En effet, la numérisation permet de réaliser de plus en plus de tâches à distance.

Deux questions importantes sont donc abordées pour actualiser le système du « travail à distance », le rendre plus flexible et plus convivial :

1. À partir du 1^{er} janvier 2022, l'indemnité pour frais de télétravail est augmentée ;

2. À partir du 1^{er} mai 2022, le cadre fédéral pour le télétravail et le travail en bureau satellite sera simplifié et précisé.

Toutefois, ces changements n'affectent pas les principes de base du travail à distance ; le caractère volontaire est réaffirmé et le plafond de la proportion de télétravail dans le temps de travail total reste fixé à un maximum de trois cinquièmes du régime de travail du membre du personnel sur base annuelle. Les dérogations à ce plafond ne peuvent être accordées que par le directeur P&O à la demande du membre du personnel. En outre, l'avis motivé du chef fonctionnel doit être demandé.

Ces considérations découlent du souci de ne pas perdre de vue le cadre plus large ; le télétravail et le travail en bureau satellite peuvent contribuer à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à une mobilité durable et à des parcours professionnels durables. Cependant, d'autres aspects ne doivent pas non plus être oubliés et doivent certainement être inclus dans nos réflexions, à savoir l'impact du travail à distance sur la prestation de services, la cohésion sociale, la participation à l'organisation publique, le développement des compétences et l'attention portée aux nouveaux membres du personnel et aux groupes de personnel vulnérables. En cas de travail à distance à long terme, ces aspects risquent d'être négligés et le lien entre l'organisation et le membre du personnel, ainsi que la cohésion au sein d'une équipe et entre les équipes elles-mêmes, risquent de s'effriter.

1. AUGMENTATION DE L'INDEMNITÉ POUR FRAIS E TÉLÉTRAVAIL À PARTIR DU 1ER JANVIER 2022

L'article 96 de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale est modifié à partir du 1^{er} janvier 2022. De ce fait, chaque membre du personnel qui répond aux conditions reçoit une indemnité pour frais de télétravail composée de deux parties :

- **20 EUR** (montant de base forfaitaire) comme intervention dans les coûts de connexion et de communication lorsque le membre du personnel fait un jour (civil) de télétravail au cours d'un mois (civil) ;

- **30 EUR** comme intervention dans les frais de bureau, lorsque le membre du personnel fait au moins quatre jours (civils) de télétravail au cours d'un mois (civil). Si le membre du personnel preste 1, 2 ou 3 jours de télétravail, cette indemnité de 30 EUR n'est pas octroyée, et pas non plus au prorata du nombre de jours de télétravail.

Par « frais de bureau », on entend les coûts liés aux services d'utilité publique tels que l'eau, l'électricité et le chauffage, le petit matériel informatique, etc. Il a été décidé d'allouer un montant forfaitaire pour le remboursement de ces frais, conformément à la réglementation fiscale. En outre, il s'agit d'une réglementation simple et claire qui limite la charge administrative des organisations publiques et qui donne aux membres du personnel une certitude et une clarté quant au montant mensuel accordé.

Le montant de l'indemnité pour frais de télétravail (tant les 20 EUR que les 30 EUR) n'est pas soumis aux règles d'indexation.

De werkgever is daarnaast verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen, het installeren en het onderhouden van:

- de benodigde telewerkapparatuur;
- een tweede voeding (vanaf gemiddeld twee telewerkdagen per week);
- **eventueel** ergonomisch materiaal zoals een headset, een tweede beeldscherm en een bureaustoel (geen verplichting maar kan worden overwogen vanaf gemiddeld twee telewerkdagen per week).

De leidend ambtenaar wordt gevraagd om de praktische modaliteiten rond de betaling van de vergoeding voor telewerkkosten vast te stellen en de personeelsleden hiervan op de hoogte te brengen; bijv. registratie van telewerkdagen, frequentie van de uitbetaling....

De nieuwe, verhoogde vergoeding voor telewerkkosten geldt vanaf 1 januari 2022 en zal na publicatie van het wijzend koninklijk besluit met terugwerkende kracht worden uitbetaald voor de telewerkdagen vanaf 1 januari 2022. Nadien zal de vergoeding voor telewerkkosten maandelijks worden uitbetaald.

2. AANPASSING FEDERAAL KADER VOOR TELEWERK EN SATELLIETWERK VANAF 1 MEI 2022

Er wordt voorgesteld om een aantal modaliteiten rechtstreeks in te schrijven in het federaal telewerkkader (Koninklijk besluit van 22 november 2006 betreffende het telewerk en het satellietwerk in het federaal administratief openbaar ambt) waardoor de administratieve belasting voor de federale overheidsorganisaties wordt verlicht en de rol van de verschillende actoren beter wordt afgelijnd:

- Het **directiecomité** blijft bevoegd voor de principiële beslissing tot invoering van telewerk en/of satellietwerk binnen een federale overheidsorganisatie (koninklijk besluit van 22 november 2006, artikel 3, § 1).
- De **leidend ambtenaar** zal een aantal praktische modaliteiten moeten regelen voor de implementatie van telewerk en satellietwerk in zijn organisatie (bijv. het opstellen van een lijst van functies die zich niet lenen tot telewerk of in principe niet in aanmerking komen voor satellietwerk,...) (koninklijk besluit van 22 november 2006, artikel 9, § 1 en *9bis*).
- De **P&O-directeur** wordt verantwoordelijk voor het verlenen van de toelatingen tot de overschrijding van de maximumduur van het telewerk op jaarbasis (= drie vijfde van de arbeidsregeling) en hij krijgt een bemiddelende rol in bepaalde omstandigheden (bijv. schorsing of beëindiging van het telewerk) (koninklijk besluit van 22 november 2006, artikel 5, § 1 en artikel, *15bis*, § 3).
- De **hiërarchische meerdere of de functionele chef** blijft bevoegd voor de goedkeuring van het telewerk en/of satellietwerk (koninklijk besluit van 22 november 2006, artikel 3, § 2). Daarnaast worden ook duidelijk de modaliteiten van de schorsing en de beëindiging door de hiërarchische meerdere of de functionele chef geregeld in artikel *15bis*, §§ 1 en 2 van het koninklijk besluit van 22 november 2006.
- De **functionele chef en de telewerker/de satellietwerker** zullen onderling afspraken maken over de dagdagelijkse invulling van het telewerk/het satellietwerk (koninklijk besluit van 22 november 2006, artikel 9, § 1, 2e lid en artikel *9bis*).
- Het **personeelslid** is ertoe gehouden om elke telewerkdag en satellietwerkdag te registreren. Daarnaast wordt er vanuit gegaan dat het telewerk wordt verricht in de woonplaats van het personeelslid. Indien hij het telewerk verricht op een andere plaats dan dient hij dit mee te delen aan zijn werkgever (koninklijk besluit van 22 november 2006, artikel 9, § 1, 3e en 4e lid en artikel *9bis*).

Ik heb de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar,

Voor de Minister van Ambtenarenzaken, afwezig,
de Minister van Justitie, V. VAN QUICKENBORNE

L'employeur est en outre responsable de la mise à disposition, de l'installation et de l'entretien :

- du matériel nécessaire pour le télétravail ;
- d'une deuxième alimentation (à partir de deux jours de télétravail en moyenne par semaine) ;
- **éventuellement**, de matériel ergonomique tel qu'un casque, un deuxième écran et une chaise de bureau (ce n'est pas une obligation, mais cela peut être envisagé à partir de deux jours de télétravail en moyenne par semaine).

Le fonctionnaire dirigeant est chargé de définir les modalités pratiques du paiement de l'indemnité pour frais de télétravail et d'en informer les membres du personnel ; par ex. enregistrement des jours de télétravail, fréquence du paiement....

La nouvelle indemnité majorée pour frais de télétravail est valable à partir du 1^{er} janvier 2022 et, après la publication de l'arrêté royal de modification, sera payée avec effet rétroactif pour les jours de télétravail à partir du 1^{er} janvier 2022. Par la suite, l'indemnité pour frais de télétravail sera versée mensuellement.

2. ADAPTATION DU CADRE FÉDÉRAL POUR LE TÉLÉTRAVAIL ET LE TRAVAIL EN BUREAU SATELLITE À PARTIR DU 1ER MAI 2022

Il est proposé d'intégrer directement un certain nombre de modalités dans le cadre fédéral du télétravail (Arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale administrative), ce qui permettra de réduire la charge administrative des organisations publiques fédérales et de mieux définir le rôle des différents acteurs :

- Le **comité de direction** reste compétent pour la décision de principe d'introduire le télétravail et/ou le travail en bureau satellite dans une organisation publique fédérale (arrêté royal du 22 novembre 2006, article 3, § 1^{er}).
- Le **fonctionnaire dirigeant** devra prévoir une série de modalités pratiques pour la mise en œuvre du télétravail et du travail en bureau satellite dans son organisation (par exemple, établir une liste des fonctions qui ne se prêtent pas au télétravail ou qui, en principe, n'entrent pas en ligne de compte pour le travail en bureau satellite,...) (arrêté royal du 22 novembre 2006, article 9, § 1^{er} et *9bis*).
- Le **directeur P&O** sera chargé d'accorder les autorisations de dépassement de la durée maximale du télétravail sur base annuelle (= trois cinquièmes du régime de travail) et il se verra confier un rôle d'intermédiaire dans certaines circonstances (par exemple, la suspension ou la cessation du télétravail) (arrêté royal du 22 novembre 2006, article 5, § 1^{er} et article *15bis*, § 3).
- Le **supérieur hiérarchique ou le chef fonctionnel** reste compétent pour l'approbation du télétravail et/ou du travail en bureau satellite (arrêté royal du 22 novembre 2006, article 3, § 2). En outre, les modalités de suspension et de cessation par le supérieur hiérarchique ou le chef fonctionnel sont clairement réglementées à l'article *15bis*, §§ 1 et 2 de l'arrêté royal du 22 novembre 2006.
- Le **chef fonctionnel et le télétravailleur/le travailleur en bureau satellite** s'accorderont mutuellement au sujet des tâches quotidiennes à effectuer dans le cadre du télétravail/travail en bureau satellite (arrêté royal du 22 novembre 2006, article 9, § 1^{er}, alinéa 2, et article *9bis*).
- Le **membre du personnel** est tenu d'enregistrer chaque jour de télétravail et de travail en bureau satellite. En outre, on part du principe que le télétravail est effectué au domicile du membre du personnel. Si ce dernier effectue le télétravail à un autre endroit, il doit en informer son employeur (arrêté royal du 22 novembre 2006, article 9, § 1^{er}, alinéas 3 et 4, et article *9bis*).

J'ai l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
le très respectueux
et très fidèle serviteur,

Pour la Ministre de la Fonction publique, absente,
le Ministre de la Justice, V. VAN QUICKENBORNE