

INFOR'IDée

Le bulletin de liaison des membres effectifs du Réseau IDée - n° 4/2020



ESPACE MEMBRES

Le télétravail, l'ErE et vous?

Comment le télétravail affecte-t-il vos missions ? Quelles adaptations pour maintenir des activités, pour rester en lien avec vos collègues ? Comment gérer l'incertitude ? Avec le télétravail, perdons-nous notre âme et nos publics ? On a mené l'enquête. Puis on en a causé. Par écran interposé.

Lors du premier confinement, nous avons organisé un premier café-débat virtuel entre associations membres du Réseau IDée, pour voir comment la crise du Covid impactait notre secteur et nos pratiques. Ce café-virtuel avait débouché sur plusieurs réalisations dont : une formation sur la prise en compte des anxiétés dans les pratiques éducatives¹; un travail de lobbying auprès des pouvoirs publics²; ainsi que la réalisation d'une vidéo de promotion de l'ErE (à découvrir et diffuser lorsqu'on pourra déconfiner).

Le 19 novembre dernier, nous remettons le couvert avec un deuxième café-débat virtuel, cette fois centré sur le télétravail et ses impacts sur l'ErE et ses professionnel·les. Car avec ce satané virus, plus que jamais, le télétravail a la cote. Il serait bon pour l'écologie, pour les finances des employeurs, pour la concentration des employé·es... Souvent, il est apprécié par les travailleurs et travailleuses, parfois il est rejeté et vécu comme une véritable souffrance. Car tantôt il facilite la conciliation vie professionnelle / vie familiale, tantôt il la complique.

Comment le télétravail est-il vécu dans nos associations d'éducation à l'environnement, où le sensoriel et le contact avec le vivant humain et non humain font partie de l'ADN ? Bosser à distance perturbe, désarçonne, démotive une part des acteurs de l'ErE, mais fait émerger

aussi de nouvelles pratiques pédagogiques et de travail... C'est d'ailleurs ce qui ressort de nos échanges et d'un sondage⁷ effectué début novembre auprès des associations du réseau.

Les résultats du sondage⁷

Pour plus de 80% des 64 répondant·es, le télétravail actuellement constitue l'essentiel ou la majorité du temps de travail. Cela a eu un impact négatif sur les relations aux collègues et sur le sens donné à son travail, mais un impact positif sur la connaissance des outils web et dans une moindre mesure sur l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. A ce niveau, certain·es ne pourraient plus s'en passer, d'autres ne veulent plus en entendre parler. Quant à l'efficacité perçue au travail, c'est extrêmement variable, selon les fonctions, les tâches, les conditions. Enfin, près de la moitié des répondant·es se demandent si ça a du sens de maintenir des activités par écran interposé lorsqu'on éduque à l'environnement. Sans compter que 29% ont déjà connu une panne internet.

Suite page suivante

Espace membres

- Le télétravail, l'ErE et vous?

1

Le coin du juriste

- Télétravail : questions juridiques et administratives

4

INFOR'IDée est le bulletin de liaison trimestriel des membres effectifs du Réseau IDée

Édition et diffusion

Réseau IDée asbl - 266, rue Royale à 1210 Bruxelles -
T. 02 286 95 70 - info@reseau-idee.be - www.reseau-idee.be
N° d'entreprise : BE 0445.500.808 - RPM Bruxelles
N° de compte : BE98 0012 1241 2393

Ont collaboré à ce numéro

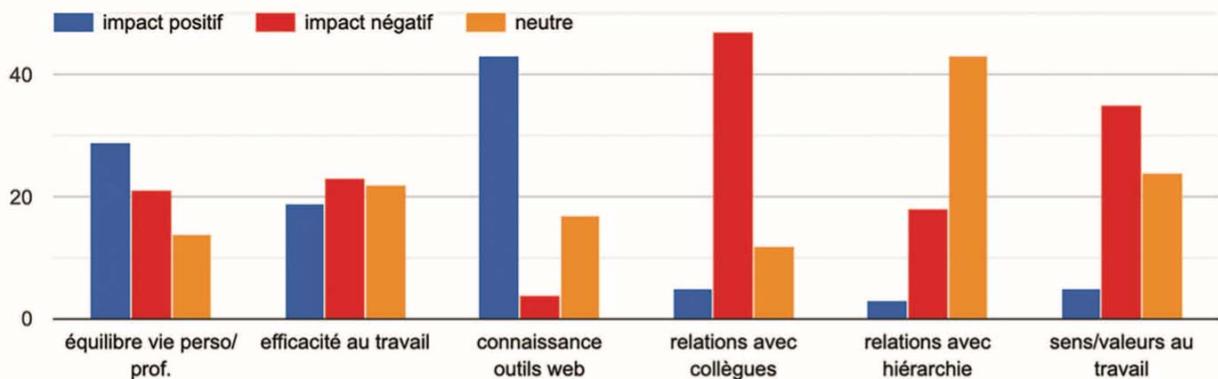
• Marie Bogaerts • Christophe Dubois • Sandrine Hallet
Karima Mettioui • Damien Revers • Joëlle van den Berg •

Mise en page

César CARROCERA GIGANTO

Suite de la page précédente

1. Evaluation générale des impacts du télétravail dans différents domaines (entre mars et aujourd'hui)



Au-delà des chiffres, les témoignages des un-es et des autres font ressortir quatre grandes préoccupations : la dynamique d'équipe, le sens de nos activités, les outils et pratiques pédagogiques adaptées au distanciel, et les questions juridico-administratives.

Commençons par l'impact et les pistes liées à la dynamique d'équipe. Lors du sondage, vous vous demandiez : « Comment garder une dynamique d'équipe à distance, ainsi qu'une créativité de construction de projet dans ce flou, dans ce contexte du virtuel et d'un avenir incertain? » Cette difficulté, pour certain-es, d'être coupé-es de leurs collègues et de faire face à l'incertitude, est ressortie également lors du café débat. Autour de l'écran, plusieurs ont mis en place des pistes pour tenter de garder du lien et de la convivialité (*lire encadré ci-contre*).

Eduquer à distance

De chez soi, il est difficile de rester en lien avec les collègues, mais également avec nos publics. Quelles pratiques pédagogiques à distance avez-vous développées pour maintenir un certain niveau d'activités ? Certain-es se sont formé-es en animation de webinaires, d'autres le souhaiteraient.

« On a transformé notre activité en visioconférence, mais ça nous a demandé beaucoup plus de préparation et d'animation pour le rendre dynamique et impliquer les participants (ce qui est une nécessité). Ce n'est ni évident ni idéal, mais on gardera sans doute certaines pratiques pour la suite, car dans certaines conditions, ça a des avantages. Par exemple, lorsque les gens ne doivent plus se déplacer, on a parfois plus de participants ».

« Nous avons profité du temps « libéré » pour créer des outils auto-portés par les jeunes et les enseignants ». Des petites vidéos « instants nature » sur facebook, du *microlearning* (distiller par e-mail de la formation par toutes petites doses tous les jours), des tutos do-it-yourself, des propositions d'activités éducatives à faire avec les enfants à la maison ou dans la nature...

« Pour nous, impossible, nous manquons de compétences informatiques ».

A ce sujet, Gatien Bataille, (humble) expert en la matière, souligne : « Il ne faut pas confondre distance et numérique ; la distance nous a poussés vers le numérique, mais ne nous y oblige pas. Il est nécessaire de trouver de nouvelles façons de faire, mais il est possible de le faire sans le numérique ». Pour lui, cette réadaptation est certes difficile, mais aussi positive : « On peut se laisser aller, tenter plein de trucs, puis en abandonner d'autres en connaissance de cause. On ne peut pas juste

dire : le numérique, ça déshumanise. Car maintenant, si on ne l'avait pas, on serait sans doute encore un peu plus déshumanisé ». D'où la nécessité d'anticiper l'usage du numérique, pour ne plus le subir comme c'est le cas actuellement : « Quand on va déconfiner, on va tous avoir envie d'aller dehors. Il ne faudrait pas qu'on se dise : le numérique, plus jamais ! Parce qu'il y aura peut-être un troisième confinement. Il faut essayer ces outils numériques avant de se retrouver face au mur, si possible les tester tant qu'il n'y a pas d'enjeu, en présentiel, car on apprend mieux les outils numériques avec un humain à côté de soi. Quand on pourra se revoir, sortons, mais apprenons aussi en présence à tester quelques-uns de ces outils ».

Quels outils et applications ? Ils sont très nombreux, mais chacun a ses limites. Il est donc nécessaire de tester, apprivoiser, et faire son choix selon nos propres critères. La Cellule sensibilisation à l'Environnement du SPW organise d'ailleurs des échanges entre associations sur ce thème (contactez sensibilisation.environnement@spw.wallonie.be). Pour vous donner une idée des possibilités, voici une sélection d'outils utiles pour les réunions à distance, webinaires et télétravail : www.oeildecoach.com/top-des-ressources-agiles-de-oeil-de-coach

Distance rime-t-elle avec sens?

« Je me pose principalement la question du sens. Que d'énergie dépensée (énergie des personnes mais aussi pour l'électricité, la création d'outils...) pour arriver à quel objectif? »

« Le gain en qualité de vie par la suppression des déplacements notamment ne suffit plus à compenser le fait de ne plus partager, au-delà des contenus techniques des réunions. Je crains pour notre empathie et donc notre humanité, en particulier celle des plus jeunes... »

« Je me pose la question de l'impact en terme sociétal et environnemental de cette digitalisation de la vie et du travail, sans même parler de l'éducation... C'est aussi un facteur bloquant pour participer à cette dynamique. »

La question du sens de nos métiers, lorsqu'ils sont condamnés à s'exercer à distance, inquiète beaucoup de professionnel·les de l'ErE. La présence, le corps, le collectif, l'environnement réel et partagé font partie des piliers de l'ErE. Beaucoup d'associations ont même pour mission de sortir leurs publics de leurs écrans et de l'économie du numérique. C'est un choix éthique et philosophique. Renier cela, ce serait parfois vécu comme se renier soi.

« Il ne suffit pas d'imaginer des outils, de la technique : il faut réinventer un sens, et c'est bien plus compliqué. Questionner le pourquoi, et pas

seulement le comment. J'ai l'impression d'être dans une dynamique un peu palliative : le fait qu'on soit contraint de se réinventer, ce n'est pas évident dans un contexte où on ne voit pas le bout et où demain est incertain » . Pour certain-es, au contraire, cette période est l'occasion de « prendre du temps pour se pencher sur ces questions de sens et de société en bouleversement, qui nous échappent parfois quand on est dans le quotidien, tout le temps en animation ou en formation ».

Cette période affecte nos sensibilités et nos énergies, elle génère aussi dans les associations d'ErE de la créativité pour faire évoluer les pratiques et relations pendant et après la « crise ». Elle suscite des réflexions et plans d'actions. Parmi ces actions, des participant-es au café-débat proposent de réaffirmer collectivement notre spécificité, tout en se reliant à d'autres secteurs. Objectifs: pour souligner auprès des politiques l'importance de pouvoir maintenir des activités extérieures à plus de 4 personnes, tout en démontrant l'absence de risque

sanitaire lorsque les mesures sont mises en place. Ce serait la prochaine étape. A suivre...

Christophe Dubois

¹ www.reseau-idee.be/anxiete-pratiques-peda/

² www.reseau-idee.be/espace-membres/covid/

³ www.symbioses.be/consulter/97/

⁴ www.reseau-idee.be/numerique/

⁵ www.cooptic.be

⁶ <https://www.reseau-idee.be/inforidee/pdf/Infor-2-2020.pdf>

⁷ synthèse des résultats sur <https://frama.link/sondage-teletravail>

8 astuces testées et approuvées **pour nourrir à distance la dynamique d'équipe**

- 1** Installer le rituel du café papote virtuel chaque jour ou chaque semaine, entrée libre.
- 2** Partager des infos rigolotes ou informelles, via un groupe Whatsapp dédié.
- 3** Lancer des défis, des jeux partagés à distance.
- 4** Organiser des sorties d'équipe à 4, adapter le nombre en fonction des règles sanitaires en vigueur.
- 5** Se voir en visioconférence avec toute l'équipe, soit de façon très brève chaque matin, soit plus longuement chaque semaine.
- 6** Prendre le temps de partager aussi nos ressentis.
- 7** Rendre la coordination encore plus soutenante et disponible.
- 8** Se téléphoner et/ou s'envoyer des cartes postales ou des chocolats.

Une coordination difficile

80% des 26 coordinateurs et coordinatrices ayant répondu au sondage trouvent difficile de gérer une équipe à distance. Parmi les difficultés récurrentes:

- Raviver la dynamique d'équipe et les liens entre tou·tes les collègues.
- S'affirmer comme commandant·e du navire, qui soit à la fois disponible et à l'écoute, souple et encadrant·e, empathique et équitable, qui insuffle de l'énergie et prévienne les burn out.
- Trouver un équilibre entre les employé·es qui débordent de travail et d'autres qui n'en ont pas assez.
- Gérer l'incertitude : la sienne, celle de ses collègues, celle des finances de l'association.
- Prendre le temps : tout est allongé et étiré, énergivore, manque de fluidité.
- Questionner le sens des activités, se projeter dans l'avenir alors qu'il est incertain.
- Décider ou pas de passer par du chômage temporaire pour une partie de l'équipe : qui et pourquoi ?



Télétravail :

questions juridiques et administratives

Télétravail, indemnités, responsabilités de l'employeur, obligations de l'employé-e... On répond à toutes vos questions. Merci de nous les avoir posées.

1. Le télétravail est-il obligatoire dans le secteur de l'ErE ?

Depuis le 2 novembre et a priori jusqu'au 30 janvier 2021 minimum (sauf réévaluation des mesures de confinement d'ici-là), le télétravail est **obligatoire** dans toutes les entreprises, associations et services, pour tous les membres du personnel. Néanmoins, lorsqu'au sein de l'équipe, certaines personnes sont dans l'**impossibilité de télétravailler**, en raison de leurs fonction, missions / tâches, une autorisation (sous forme d'attestation) de présentiel peut être délivrée par l'employeur, confirmant la nécessité de leur présence sur le lieu de travail.

En cas de contrôle, il faudra pouvoir prouver qu'il n'était pas possible d'effectuer ces tâches autrement qu'en présentiel, pour la bonne continuité de l'association. Ces tâches peuvent donc se faire en présentiel dans le respect des mesures sanitaires, en particulier le maintien d'une distance de 1,5 mètre entre chaque personne, mais il n'y a pas d'obligation générale de port de masque sur le lieu de travail.

En cas de non-respect des mesures, c'est l'employeur qui sera considéré responsable.

En conclusion, il existe donc, dans une certaine mesure, des possibilités de réaliser du télétravail de manière partielle et pas totale.

NDRL : Merci à Benoît Houbeau, des Découvertes de Comblain, pour nous avoir partagé ses informations et son expérience à ce sujet.

2. Quelles sont les indemnités possibles dans le cadre du télétravail ?

On distingue deux formes de télétravail : le télétravail régulier et le télétravail occasionnel.

► Le télétravail régulier

Il s'agit du télétravail qui est organisé de manière régulière et structurée par l'employeur, de façon **constante et prévue / organisée dans le règlement de travail ou un avenant au contrat**. Ainsi, il est question de télétravail régulier lorsqu'il est par exemple convenu que le travailleur travaille à son domicile à raison de 2 jours par semaine.

Quelle indemnité l'employeur peut-il octroyer à ses travailleurs et travailleuses ?

Dans le cadre du télétravail structurel et si le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur a l'**obligation** de prendre en charge les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et le coût d'amortissement et d'entretien. Une indemnité doit donc déjà être donnée, de manière forfaitaire.

Voici les indemnités, en fonction du type de frais, que l'employeur peut octroyer, celles-ci étant cumulables. Il s'agit de montants maximums (pour bénéficier de l'exonération d'une partie des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel) : l'employeur peut donc décider d'octroyer un montant inférieur, mais qui doit rester raisonnable. Et ces montants s'appliquent pour un travailleur ou une travailleuse à temps plein. Ils peuvent donc être calculés proportionnellement par rapport au régime de travail à temps partiel.

Type de frais	Conditions d'exonération de cotisations de sécurité sociale et de précompte professionnel
Utilisation d'un bureau personnel	129,48 € par mois
Usage professionnel d'un ordinateur privé	20 € par mois
Usage professionnel d'une connexion internet privée	20 € par mois
Autres frais (utilisation de son propre téléphone, achat d'un écran ou d'un scanner,...)	A justifier et rembourser sur base réelle

► Le télétravail occasionnel

On vise ici le télétravail qui est effectué de manière **exceptionnelle**. Les travailleurs et travailleuses peuvent en effet demander d'effectuer du télétravail occasionnel pour des raisons personnelles (ex. visite chez le médecin) ou en cas de force majeure, c-à-d une situation imprévisible et indépendante de leur volonté (ex. : en cas de grève de trains imprévue, la crise du Covid19 est bien entendu un cas de force majeure).

Organisation :

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une obligation, l'employeur peut, via le règlement de travail par ex., fixer un cadre dans lequel le télétravail occasionnel peut être demandé :

- les fonctions et/ou activités dans l'association qui sont compatibles avec le télétravail occasionnel ;
- la procédure pour demander et accorder le télétravail occasionnel ;
- la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail et du support technique.

Suite page suivante



Suite de la page précédente

Quelle indemnité l'employeur peut-il octroyer ?

Si l'employeur organise le télétravail occasionnel, il peut notamment s'accorder avec le travailleur ou la travailleuse sur l'éventuelle prise en charge des frais causés par le télétravail. Il n'y a donc aucune obligation d'intervention. Le coronavirus constitue évidemment un cas de force majeure, mais si le télétravail reste exceptionnel, non instauré structurellement par l'association, alors il n'y a pas d'obligation d'indemnisation.

Cependant, si l'employeur souhaite néanmoins intervenir, l'indemnité est fixée de la même manière que pour le télétravail régulier. A titre d'exemples, dans notre réseau, selon les situations, certaines associations octroient une dizaine d'euros par mois à la personne en télétravail, d'autres rien, et d'autres beaucoup plus.

Quelques recommandations pour le bien-être

A noter aussi que pour bien vivre le télétravail, celui-ci devrait idéalement être : souhaité par l'employé-e et l'employeur, réversible, partiel (les experts recommandent 2 jours/semaine), pratiqué dans de bonnes conditions (équipement, garde d'enfants), organisé (horaires souples mais définis, réunions planifiées et préparées), structuré autour d'objectifs¹.

3. En période de confinement, que faire si les travailleurs refusent de garantir une permanence au bureau (p.ex. demandée par le CA) ?

Comme précisé au point 1, le télétravail est bien la règle, mais le présentiel pourrait être justifié dans certains cas, afin de garantir la bonne continuité de l'association. Il faudra dans ce cas que l'employeur (en l'occurrence le Conseil / Organe d'administration) démontre qu'une permanence physique au bureau est indispensable à la bonne continuité de l'association, et ne peut être organisée autrement (p.ex. via une permanence téléphonique pouvant être organisée en télétravail, via une déviation d'appel, notamment).

Cependant, on touche un point sensible, puisque cela concerne la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses. Ces dernier-es auront ainsi la possibilité d'invoquer le **droit de retrait**, prévu par le Code du bien-être au travail : « *Un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ne peut en subir aucun préjudice (pas de perte de rémunération) et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées* ». La notion de « danger grave et immédiat » n'est pas définie légalement. Il semble cependant peu discutable que la propagation du Covid-19 soit un « danger grave et immédiat ».

Il semblerait que, jusqu'à ce jour, ce droit de retrait n'ait jamais été invoqué par un travailleur en Belgique. Il pourrait en être désormais autrement, face à la crise du coronavirus.

Ce droit de retrait n'est **pas automatique** et ne s'apparente en tout cas **pas à un droit de refus de reprendre le travail**.

Concrètement, les employeurs doivent respecter, dans la mesure du possible, les règles de distanciation sociale. Si cela est impossible, ils doivent y remédier par le biais d'autres mesures sanitaires, dont le port du masque. S'il estime malgré tout que les règles de sécurité ne sont pas respectées, le travailleur en fera part à son employeur. En cas d'échec de la discussion, il ou elle pourra s'adresser aux organes de concertation éventuellement présents dans l'entreprise (délégation syndicale, conseiller-e en prévention). En dernier recours, c'est au Contrôle du bien-être au travail qu'il reviendra de trancher.

Ce n'est donc que dans l'hypothèse où la personne s'est rendue sur son lieu de travail, a constaté que les mesures de sécurité n'étaient pas prises et a actionné sans succès les différentes voies de concertation qu'elle pourra, en cas d'exposition à un danger grave et immédiat, envisager ce droit de retrait et s'éloigner de son poste de travail.

4. Quelle est la responsabilité d'une association si, malgré le confinement, elle organise quand même ses activités en extérieur ?

Il est présumé que cette question concerne une activité non autorisée par le comité de concertation, ou par les protocoles en application, ou encore par le Bourgmestre de la commune où se déroule l'activité.

NB : le fait que l'activité soit autorisée n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité s'il ne respecte pas les mesures sanitaires en vigueur, applicables au type d'activité concernée.

Si une association décide donc d'organiser une activité non autorisée (ex : formation / atelier pour 5 adultes - et plus - ou une animation extra-scolaire pour des enfants de 13 ans et +), outre le risque de sanctions administratives et/ou amendes, la responsabilité civile et pénale de l'association serait engagée en cas de contamination au Covid-19, s'il est prouvé que cette contamination a eu lieu lors de l'activité non autorisée.

Damien Revers, juriste

Pour toute question juridique ou administrative :
damien.revers@reseau-idee.be

¹ source : <https://frama.link/enmarche-teletravail>