



# LATEST ON COVID TRADE UNIONS' REQUEST FOR CONSULTATION ON FUTURE TELEWORKING DECISIONS

[FR](#)

Brussels, 24 September 2020

## Latest on Covid from HR

Late August, the Commission adopted a decision on Specific Health and Safety Rules for the Commission Sites of Brussels and Luxembourg, which entered into force on 01.09.2020. The decision contains provisions for thermal screening in certain Commission sites (for now Berlaymont, Charlemagne and Borschette) and mandatory rules for wearing a mask in the workplace.

A Thermal Scanning Protocol annexed to the decision spells out the practical modalities. It states inter alia that, whenever a certificate that access was denied is issued, if staff feel well and fit to work from home, they can telework. At a Covid information meeting with HR held on 8 September, **Union Syndicale** noted that, according to DG HR, the return home to telework would be applicable to colleagues whose tasks can indeed be performed via telework. Colleagues to whom access is denied and whose tasks require physical presence (i.e. are not suitable for telework) would be placed on special leave.

**Union Syndicale** noted that the same logic applies when returning to Belgium from a red zone and quarantine is mandatory: colleagues whose tasks are not suitable for teleworking would be on special leave for the duration of the quarantine.

At an information meeting held on 21 September, DG HR shared details on the gradual return to the office for all staff starting 1st of October if the circumstances so permit (i.e. evolution of the pandemic and decisions taken by the hosting country national authorities).

The basic idea is that staff (other than those considered vulnerable) will be encouraged to return to the office 1 or 2 days per week on a voluntary basis, leaving to management the organisation of shifts. The rest of the time, staff will telework.

Physical presence will be monitored so that no more than 40% of staff be present at work at any given time (current actual physical presence is estimated at 11%).

It is worth noting that at the meeting of 8 September, DG HR announced that, following expert medical advice, the age for a colleague to be considered vulnerable will be brought down to 60 from 65.

## **Union Syndicale, alongside other trade unions, requests consultation of the future Teleworking decision.** ([Read here](#))

Most of the provisions of the current teleworking guidelines will remain in force, including the exceptions for distance teleworking. The transitional provisions regarding the possibility of distance teleworking combined with leave in force from mid-June to mid-September are no longer applicable.

These guidelines have provided and continue to provide temporary solutions to the exceptional work-related circumstances that Commission and other institutions have gone through in recent months.

Feedback from staff confirms that, in some cases, these guidelines provided little margin to cater for difficult personal situations and, in others, there was an excessive margin for interpretation across services that generated discriminatory treatment of colleagues in similar situations.

The pandemic is still raging across Europe and there is no certainty as to the true end of the pandemic and its long-term health and work-related consequences. Be as it may, there is a widespread perception that systemic teleworking will be an integral part of the so-called “new normal”.

The Commission needs to establish a stable set of guidelines that deal with the multiple aspects stemming from the systemic recourse to teleworking within an emerging new workplace environment, including the right to disconnect. This will require a thorough revision of the Decision C (2015)9151 on the implementation of telework.

At the initiative of **Union Syndicale**, all trade unions and staff associations have signed a request for concertation with DG HR in view of this forthcoming revision. We have not, as yet, received a reply to this request.

**Union Syndicale** will proactively watch developments and keep you informed. As always, **Union Syndicale** would be most grateful for your feedback on this matter.

**The Executive Committee  
Union Syndicale Bruxelles**

**Sharing experience, building solidarity. Join **Union Syndicale**.**

**To join Union Syndicale,  
just reply with the message:  
"Yes, I would like to join"**



# UNION SYNDICALE BRUXELLES



US BXL: J-70 Bloc C, (01/102) ☎ +32 2 29 60770



Union  
Syndicale  
Bruxelles  
**Commission**

## LES DERNIÈRES NOUVELLES DE COVID

### DEMANDE DES SYNDICATS POUR UNE CONCERTATION SUR LES FUTURES DÉCISIONS EN MATIÈRE DE TÉLÉTRAVAIL

[EN](#)

Bruxelles, le 24 septembre 2020

#### Dernières nouvelles de Covid de la part de la DG HR

Fin août, la Commission a adopté une décision sur les règles spécifiques de santé et de sécurité pour les sites de la Commission à Bruxelles et à Luxembourg, qui est entrée en vigueur le 01.09.2020. La décision contient des dispositions relatives à l'inspection thermique sur certains sites de la Commission (pour l'instant le Berlaymont, Charlemagne et Borschette)

et des règles obligatoires concernant le port d'un masque sur le lieu de travail.

Un protocole sur la prise de température annexé à la décision en précise les modalités pratiques. Il stipule notamment que, chaque fois qu'un certificat de refus d'accès est délivré, si le personnel se sent bien et apte à travailler à domicile, il peut télétravailler. Lors d'une réunion d'information sur le Covid avec la DG HR, tenue le 8 septembre, l'**Union Syndicale** a noté que, selon la DG HR, le retour au travail à domicile serait applicable aux collègues dont les tâches peuvent effectivement être effectuées par télétravail. Les collègues auxquels l'accès est refusé et dont les tâches nécessitent une présence physique (c'est-à-dire qui ne sont pas adaptés au télétravail) seraient placés en congé spécial.

L'**Union Syndicale** a noté que la même logique s'applique lors du retour en Belgique d'une zone rouge et que la quarantaine est obligatoire : les collègues dont les tâches ne sont pas adaptées au télétravail seraient mis en congé spécial pour la durée de la quarantaine.

Lors d'une réunion d'information tenue le 21 septembre, la DG RH a donné des détails sur le retour progressif au bureau de tout le personnel à partir du 1er octobre si les circonstances le permettent (c'est-à-dire l'évolution de la pandémie et les décisions prises par les autorités nationales du pays hôte).

L'idée de base est que les membres du personnel (autres que ceux considérés comme vulnérables) seront encouragés à revenir au bureau 1 ou 2 jours par semaine sur une base volontaire, en laissant à la direction le soin d'organiser les équipes. Le reste du temps, le personnel télétravaillera.

La présence physique sera contrôlée de manière à ce qu'un maximum de 40 % du personnel soit présent au travail à tout moment (la présence physique réelle actuelle est estimée à 11 %).

Il est à noter que lors de la réunion du 8 septembre, la DG HR a annoncé que, sur avis médical d'un expert, l'âge pour qu'un collègue soit considéré comme vulnérable sera ramené de 65 à 60 ans.

### **L'Union Syndicale, aux côtés d'autres syndicats, demandent une concertation sur la future décision sur le télétravail** ([Cliquez ici pour lire](#))

La plupart des dispositions des lignes directrices actuelles sur le télétravail resteront en vigueur, y compris les exceptions pour le télétravail à distance. Les dispositions transitoires concernant la possibilité de télétravail à distance combiné avec un congé en vigueur de la mi-juin à la mi-septembre ne sont plus d'application.

Ces lignes directrices ont apporté et continuent d'apporter des solutions temporaires aux circonstances exceptionnelles liées au travail que la Commission et d'autres institutions ont connues ces derniers mois.

Les réactions du personnel confirment que, dans certains cas, ces lignes directrices n'offraient qu'une faible marge de

manœuvre pour répondre à des situations personnelles difficiles et que, dans d'autres, il existait une marge d'interprétation excessive entre les services, ce qui engendrait un traitement discriminatoire des collègues se trouvant dans des situations similaires.

La pandémie fait toujours rage en Europe et il n'y a aucune certitude quant à sa véritable fin et à ses conséquences à long terme sur la santé et le travail. Quoi qu'il en soit, il existe une perception largement répandue selon laquelle le télétravail systémique fera partie intégrante de ce que l'on appelle la "nouvelle normalité".

La Commission doit établir un ensemble stable de lignes directrices qui traitent des multiples aspects découlant du recours systémique au télétravail dans le nouvel environnement de travail qui s'annonce, y compris le droit de se déconnecter. Cela nécessitera une révision approfondie de la décision C (2015)9151 sur la mise en œuvre du télétravail.

A l'initiative de l'**Union Syndicale**, tous les syndicats et associations du personnel ont signé une demande de concertation avec la DG HR en vue de cette prochaine révision. A ce jour, nous n'avons pas encore reçu de réponse à cette demande.

L'**Union Syndicale** suivra l'évolution de la situation de manière proactive et vous tiendra informés. Comme toujours, l'**Union Syndicale** vous serait très reconnaissante de nous faire part de vos réactions à ce sujet.

**Le Comité exécutif  
Union Syndicale Bruxelles**

**Partageons l'expérience, construisons la solidarité. Rejoignez l'Union Syndicale.  
Pour adhérer à l'Union Syndicale Bruxelles,  
faites un simple renvoi avec la mention  
"Je veux adhérer"**



**UNION SYNDICALE BRUXELLES**



US BXL: J-70 Bloc C, (01/102) ☎ +32 2 2960770

---