Union Syndicale Bruxelles Commission

PROBLEMS WITH TRANSFER OF LEAVE IN EXCESS OF 12 DAYS? – PLEASE LET US KNOW

&

THE LATEST ON REIMBOURSEMENT OF OFFICE EQUIPMENT AND TELEWORKING FROM ABROAD

FR

25 November 2020

Last week, at a meeting with DG HR, **Union Syndicale has raised again the issue of transfer of days in excess of the 12 automatically transferable**.

DG HR holds the view that, in line with article 4 of Annex V of the Staff Regulation, there is no other legally valid approach than leaving entirely to the discretion of managers the responsibility to determine whether the transfer is justified in view of the requirements of the service.

Union Syndicale does not contest this view but continues to insist that **management needs to be given guidance as to how to interpret the requirements of the service in the context of the COVID-19 pandemic.** Such guidance should take into account the impact of the pandemic on staff personal lives, including on their leave planning.

It is **obvious to everyone that 2020 has not been a normal year**. Staff have not been able to make leave plans beyond the short term. From a legal and human standpoint, short term leave planning should not be the only option left to staff. Yet, the changing **restrictions for most of the year**, **including confinement periods, restrictions on transnational travel and, for certain countries, restrictions to travel within the country, have effectively prevented any mid- to long-term leave planning** that staff should be entitled to. This includes notably **plans to travel home**, which is a right embodied in article 7 of Annex V of the Staff Regulation.

There were also **uncertainties linked to the present context regarding workload** and how it would be distributed throughout the year that **rendered it difficult, and at times impossible, for managers to establish clear activity planning and, as a consequence, for staff to make proper leave plans.**

DG HR should clearly convey to managers that they ought to consider these force majeure circumstances, which have a particularly heavy impact on staff and services set in an international environment, **when dealing with requests for transfer of excess leave days**.

Union Syndicale further believes that **the wording in article 4, Annex V of the Staff Regulation, "not used up …before the end of the calendar year" is to be understood as applicable in a normal year.** Yet, this is not a normal year, but rather an extraordinary one where periods of confinement and strict restrictions to travel have indeed been in effect for months. This is

the reason why **Union Syndicale** believes that there are solid grounds that the ***cut-off date* not be the end of the calendar year but rather be exceptionally extended by three months**, **until 31 March 2021**, an idea that DG HR has so far refused.

Union Syndicale invites you to give feedback. In particular, **Union Syndicale** invites all those who consider to have valid reasons to request transfer of days in excess of the 12 transferable days and whose request has been refused to contact us so that we can examine appeal possibilities.

***

DG HR has recently published the provisions regarding **partial reimbursement of office equipment** as well as updated teleworking guidelines, which include the possibility of a two-week of **teleworking from abroad before Christmas**.

Union Syndicale is of the view that the **provisions on reimbursement of equipment**, applicable until 31 December 2020, go in the right direction but are insufficient and present significant shortcomings. As there is little time left to buy for those to wish to do so, choice may be limited and availability not guaranteed. In addition, colleagues who take this option will not benefit from future and yet unknown, potentially more favourable measures taken by the Commission and are therefore asked to make a blind choice. Lastly, the description of the chairs applies retroactively, which will penalize those who unknowingly bought the "wrong" type of chair. **Union Syndicale** considers that **DG HR and OIB need to give these shortcomings further thought** and begin planning for more effective and fair measures for the new normal and long-term generalized telework.

Regarding the **two-week period of telework from abroad**, DG HR has decided that it will be only possible **before Christmas**, to allow staff to self-quarantine, where necessary, before reuniting with families. When asked about allowing the same after Christmas break, DG HR explained that this is linked to European Schools' decision to have a two-week online teaching buffer period right after Christmas in order to minimize the potential risk of infection stemming from families coming back from holiday abroad. According to DG HR, two-week teleworking from abroad after Christmas would defeat the purpose of such a measure, as it would give families the possibility to return to the office at the end of or after the two-week online teaching.

Union Syndicale considers that **DG HR approach is unnecessarily restrictive**, particularly *vis à vis* numerous colleagues who have no children in the European Schools as well as those who want to make arrangements of their own that would just as well guarantee safe return of their children to school. **Union Syndicale believes that colleagues should have the choice between two-week teleworking from abroad before or after Christmas**.

Union Syndicale welcomes your feedback on these matters.

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

WEB FACEBOOK EMAIL
US BXL: J-70 Bloc C, (01/102) ' +32 2 29 60770

Union Syndicale Bruxelles
Commission

DES PROBLÈMES DE TRANSFERT DE CONGÉS SUPÉRIEURS À 12 JOURS ? VEUILLEZ-NOUS EN INFORMER
&
LES DERNIERES NOUVELLES EN DATE SUR LE REMBOURSEMENT DU MATÉRIEL DE BUREAU ET LE TÉLÉTRAVAIL À L'ÉTRANGER

EN

25 novembre 2020

La semaine dernière, lors d'une réunion avec la DG RH, l'**Union Syndicale a soulevé à nouveau la question du transfert des jours en sus des 12 jours automatiquement transférables**.

La DG HR estime que, conformément à l'article 4 de l'annexe V du statut, il n'y a pas d'autre approche juridiquement valable que

de laisser à l'entière discrétion des gestionnaires la responsabilité de déterminer si le transfert est justifié compte tenu des exigences du service.

L'**Union Syndicale** ne conteste pas ce point de vue mais continue d'insister sur le fait que **la direction doit être guidée dans l'interprétation des exigences du service dans le contexte de la pandémie COVID-19**. Ces orientations devraient tenir compte de l'impact de la pandémie sur la vie personnelle des membres du personnel, y compris sur la planification de leurs congés.

Il est **évident pour tout le monde que 2020 n'a pas été une année normale**. Le personnel n'a pas été en mesure de planifier ses congés au-delà du court terme. D'un point de vue juridique et humain, la planification des congés à court terme ne devrait pas être la seule option laissée au personnel. Pourtant, l'évolution des restrictions pendant la majeure partie de l'année, notamment les périodes de confinement, les restrictions aux déplacements transnationaux et, pour certains pays, les restrictions aux déplacements à l'intérieur du pays, ont effectivement empêché toute planification des congés à moyen et long terme auxquels le personnel devrait avoir droit. Il s'agit notamment des plans de voyage de retour au pays d'origine, qui est un droit consacré par l'article 7 de l'annexe V du statut.

Il existait également **des incertitudes liées au contexte actuel concernant la charge de travail** et la manière dont elle serait répartie tout au long de l'année, ce qui a **rendu difficile, voire impossible, pour les gestionnaires d'établir une planification claire des activités et, par conséquent, pour le personnel de planifier ses congés de manière appropriés**.

La DG RH devrait clairement faire savoir aux gestionnaires qu'ils doivent tenir compte de ces circonstances de force majeure, qui ont un impact particulièrement lourd sur le personnel et les services situés dans un environnement international, **lorsqu'ils traitent des demandes de transfert de jours de congé excédentaires**.

L'**Union Syndicale** estime en outre que l**a formulation de l'article 4, Annexe V du Statut, "non utilisés ... avant <u>la fin de l'année civile</u>" doit être comprise comme applicable à une <u>année normale</u>**. Or, il ne s'agit pas d'une année normale, mais plutôt d'une année extraordinaire où des périodes d'enfermement et des restrictions strictes aux déplacements sont effectivement en vigueur depuis des mois. C'est la raison pour laquelle l'**Union Syndicale** estime qu'il y a de bonnes raisons pour que **la *date limite* ne soit pas la fin de l'année civile mais qu'elle soit exceptionnellement prolongée de trois mois, jusqu'au 31 mars 2021**, idée que la DG RH a jusqu'à présent refusée.

L'**Union Syndicale** vous invite à donner votre avis. En particulier, elle invite tous celles et ceux qui estiment avoir des raisons valables de demander le transfert des jours excédant les 12 jours transférables, et dont la demande a été refusée, à nous contacter afin que nous puissions examiner les possibilités de recours.

***

La DG RH a récemment publié les dispositions relatives **au remboursement partiel des équipements** de bureau ainsi que des lignes directrices actualisées sur le télétravail, qui prévoient la possibilité de **télétravailler deux semaines à l'étranger avant**

Noël.

L'**Union Syndicale** estime **que les dispositions relatives au remboursement du matériel**, applicables jusqu'au 31 décembre 2020, vont dans le bon sens mais sont insuffisantes et présentent des lacunes importantes. Comme il reste peu de temps pour acheter, le choix peut être limité et la disponibilité non garantie. En outre, les collègues qui choisissent cette option ne bénéficieront pas des mesures futures et encore inconnues, potentiellement plus favorables, prises par la Commission et sont donc invités à faire un choix aveugle. Enfin, la description des chaises s'applique rétroactivement, ce qui pénalisera ceux qui ont acheté sans le savoir le "mauvais" type de chaise. L'**Union Syndicale** estime que **la DG RH et l'OIB doivent réfléchir davantage à ces lacunes** et commencer à planifier des mesures plus efficaces et plus équitables pour le nouveau télétravail généralisé normal et à long terme.

En ce qui concerne **la période de deux semaines de télétravail à partir de l'étranger**, la DG RH a décidé qu'il ne sera possible **qu'avant Noël**, de permettre au personnel de s'isoler, si nécessaire, avant de retrouver sa famille. Interrogée sur la possibilité d'autoriser la même chose après les vacances de Noël, la DG RH a expliqué que cette mesure est liée à la décision des écoles européennes de prévoir une période tampon de deux semaines pour l'enseignement en ligne juste après Noël afin de minimiser le risque potentiel d'infection lié au retour des familles après les vacances à l'étranger. Selon la DG RH, deux semaines de télétravail à l'étranger après Noël iraient à l'encontre de l'objectif d'une telle mesure, car elle donnerait aux familles la possibilité de revenir au bureau à la fin ou après les deux semaines d'enseignement en ligne. L'**Union Syndicale** estime que l'approche de **la DG RH est inutilement restrictive**, notamment vis-à-vis des nombreux collègues qui n'ont pas d'enfants dans les écoles européennes ainsi que de ceux qui veulent prendre leurs propres dispositions qui garantiraient tout aussi bien le retour de leurs enfants à l'école en toute sécurité. L'**Union Syndicale** **estime que les collègues devraient avoir le choix entre deux semaines de télétravail à partir de l'étranger avant ou après Noël.**

L'**Union Syndicale** vous invite à lui faire part de vos commentaires sur ces questions.

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"

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

WEB FACEBOOK EMAIL