



NOUVELLE NORMALITE, VIEUX REFLEXES

EN

23 février 2021

Après une année de confinements divers et de télétravail pour cause de pandémie, force est de constater que le personnel de la Commission et des autres institutions a su répondre à ce grand défi avec loyauté et diligence. Toutes catégories mélangées, les collègues (mais surtout les femmes) ont dû s'adapter autant à des circonstances difficiles qu'à une charge croissante de travail.

Comme le paysan cruel qui bâtonne l'âne qui lui rend service, la Commission n'a su tirer de tout cela que deux leçons : L'une, que l'on peut épargner un argent fou en immeubles en imposant le télétravail total ou partiel et le hot-desking. L'autre, que l'on peut faire fi de deux siècles d'acquis en matière d'horaires de travail.

Le bureau n'est pas seulement un lieu de travail, il est également un espace de vie. Personnalisé (les photos des enfants, les fleurs du dernier anniversaire, les souvenirs d'un voyage) est un élément qui contribue à la dignité de la personne qui y travaille mais aussi à celle de la fonction. Beaucoup des métiers pratiqués dans nos institutions demandent une grande concentration, de la discrétion, de la confidentialité, et exigent aussi de pouvoir recevoir dans un lieu digne et de garder un ordre personnel dans les dossiers et autres affaires.

L'**Union Syndicale** n'ignore pas que des alternatives d'espace de travail existent. Elles sont connues et la littérature spécialisée en a montré les limites : pourcentage d'erreurs accru ; absentéisme, etc. Suffisant pour comprendre que les aspects budgétaires ne doivent pas être les seuls à prendre en compte.

Toute proposition d'alternatives au bureau personnel doit se faire dans le cadre de concertations spécifiques et tenant compte des circonstances particulières et de l'avis des collègues, jamais de façon générique et avec des solutions standard.

Le « retour à la normale » ne peut pas être mis à profit pour un rabais des conditions de travail.

Le télétravail a effacé la césure temporelle qui supposent les déplacements quotidiens entre domicile et bureau. La frontière entre travail et vie privée s'est effilochée et, par cette faille, des chefs indéliçables se sont permis de multiplier leurs demandes à

tout moment de la journée et de la nuit. Des collègues nous signalent qu'ils ont été obligés à prester dix ou douze heures par jour sous prétexte d'urgence. Ceci est mauvais pour tous et a surtout une incidence notable sur les femmes qui, généralement, continuent à prendre à leur charge le travail domestique, les enfants et les personnes dépendantes.

À l'exception de quelques remboursements, ce qui est la moindre des choses, aucune compensation n'a été donnée ou proposée à ces collègues. Au contraire, La Commission a observé la plus grande rigidité en matière de transfert de congés et n'a pas adapté les règles en matière d'horaire flexible aux circonstances exceptionnelles que nous traversons.

Conciliation, déconnexion, égalité, sont des grands mots que la Commission adore adresser aux tiers, vis-à-vis de l'extérieur mais, de l'intérieur, nous constatons que ces belles paroles restent vides de sens et de contenu.

**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



Marc Fearn Augusto Gonzalez Sophie Hottat Ignazio Iacono Christoph Janker Myriam Kreutz Olivier Le Dour Daniela Mormile



Raffaele Napolitano Dario Proietti Juan Pedro Perez Escanilla Olivier Petsch Pietro Rossi Carlo Scano Stefano Varriale

[WEB](#) [FACEBOOK](#) [EMAIL](#)

NEW NORMALITY, OLD REFLEXES

[FR](#)

23 February 2021

After a year of various confinements and teleworking due to the pandemic, it is clear that the staff of the Commission and the other institutions have responded to this great challenge with loyalty and diligence. Everyone (especially women), of every category, has had to adapt to both difficult circumstances and to an increasing workload

Like the cruel peasant who beats his loyal donkey, the Commission has only learned two lessons from this: Firstly, that a lot of money can be saved in terms of real estate by obliging staff to telework (full or part time) and hot-desking. Secondly, that two centuries of acquired knowledge regarding working hours can be put aside.

The office is not simply a place of work, it is also a living space. Creating a personal space, (photos of our children, flowers from our last birthday, souvenirs from our travels) contributes, not only to the wellbeing and dignity of the worker, but also to their role in the organisation. Many of the jobs in our Institutions require a high degree of concentration, discretion and confidentiality, and also require the possibility of welcoming visitors in a suitable place and the possibility of managing files and other professional matters.

Union Syndicale is well aware that there are alternatives in terms of work spaces. They are well known and the specialised literature has shown their limitations: increased percentage of errors; absenteeism, etc. There is clear evidence that budgetary aspects should not be the only considerations.

Any proposal for alternatives to the personal office must be made within the framework of specific consultations and taking into account the circumstances and the views of colleagues and should never be carried out in a generic way and with standard solutions.

A "return to normality" cannot be used as an excuse to damage working conditions.

Teleworking has taken away the time gap that is created from commuting between our home and our office. The boundaries between work and private life have become blurred and, as a result, unscrupulous bosses have allowed themselves to increase their demands at any time of the day or night. Colleagues report that they have been forced to work ten or twelve hours a day under the pretext of urgency. This is damaging for everyone and has a particularly impact on women, who, in general, continue

to take care of domestic work, children and dependents.

With the exception of a few reimbursements, which is the least that could be expected, no compensation has been given or offered to these colleagues. On the contrary, the Commission has observed the greatest rigidity in the transfer of leave and has not adapted the rules on flexitime to the exceptional circumstances we are experiencing.

Reconciliation, disconnection, equality, these are big words that the Commission loves to address vis-à-vis the outside world, but from the inside it is clear that these fine words remain empty of meaning and content.

The Executive Committee Union Syndicale Brussels

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

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

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



Marc FEARN Augusto GONZALEZ Sophie HOTTAT Ignazio IACONO Christoph JANKER Myriam KREUTZ Olivier LE DOUR Daniela MORMILE



Raffaele NAPOLITANO Dario PROIETTI Juan Pedro PEREZ ESCANILLA Olivier PETSCH Pietro ROSSI Carlo SCANO Stefano VARRIALE

[WEB](#) [FACEBOOK](#) [EMAIL](#)