



TELETRAVAIL A LONGUE DISTANCE

QU'EN PENSE L'UNION SYNDICALE ?

[EN](#)

Bruxelles, 27 septembre 2021

Auparavant réticente à son utilisation, l'administration est maintenant enthousiaste quant au télétravail, allant même jusqu'à accommoder sa politique immobilière à la logique d'un télétravail structurel pour la plupart des métiers, en réduisant de plus que 30% les surfaces de bureaux et en installant des « open space ».

Avec la généralisation conjoncturelle du télétravail a été évoquée la possibilité d'un télétravail loin du lieu d'affectation. Des cas se sont produits pendant ce temps de pandémie, sans heurts pour la majorité, mais parfois conflictuels. Depuis, une certaine demande a émergé pour ce qu'on appelle le TWA (Teleworking from Abroad), même s'il s'agit en réalité plus d'une question de distance au lieu d'affectation que de frontières.

Certes, le TWA structurel, généralisé et permanent semble exclu et l'Union Syndicale s'en satisfait. Si tel n'était pas le cas, la fonction publique européenne et notre Statut, et pas seulement certains aspects, risqueraient fortement de disparaître au profit d'un modèle alternatif basé sur des contrats locaux, à prix locaux, soumis aux lois locales, et perdant la dimension transnationale de nos métiers.

Nous ne voulons pas de cela et nous invitons ceux qui le veulent à se compter, en profitant des prochaines élections au Comité du personnel de Bruxelles pour présenter leur liste. Nous verrons ce qu'en pense le corps souverain des électeurs.

En revanche, notre approche est de considérer le TWA comme un instrument de gestion des ressources humaines à utiliser, seul ou en combinaison avec d'autres modalités, non seulement en fonction des besoins de service mais aussi pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans un contexte qui évolue et en tenant compte du devoir de sollicitude de l'employeur envers les employés comme l'a récemment rappelé une ordonnance en référé du Tribunal de Justice de l'Union Européenne (Affaire T12/21 ordonnance du Président du Tribunal du 13/04/2021).

L'Union Syndicale considère que tous les fonctionnaires et agents ont le droit à des périodes de TWA, notamment lorsque des

circonstances personnelles ou familiales l'imposent. Il faut intégrer ce droit dans l'ensemble des instruments de gestion de la vie professionnelle.

Il faut aussi être conscient qu'un certain nombre de droits acquis risquent de disparaître avec l'application généralisée du télétravail. Le congé de maladie, par exemple, va être radicalement concerné par la généralisation du télétravail. Des conditions médicales considérées auparavant comme invalidantes car elles empêchaient de se rendre au bureau, pour des motifs de mobilité ou de contagion, n'empêcheront plus, dans beaucoup de cas, la continuité du service via le télétravail. Dans ces circonstances, pourquoi empêcher la personne de rester là où elle peut être soignée dans les meilleures conditions ? Il en va de même pour ceux qui ont des proches malades dans des lieux lointains et peuvent rester à proximité d'eux sans devoir cesser le travail.

D'autres situations sont possibles, concernant des personnes en congé de maladie à temps partiel ou en mi-temps de pré retraite, des divorcés dont le conjoint a la garde les enfants et habite loin du siège, voire des collègues voulant suivre des formations de moyenne ou longue durée.

L'**Union Syndicale** estime qu'il y a tout un débat à faire avec l'administration : quelles modalités d'exercice du droit au TWA ? Quelles procédures ? Quel impact pour les congés spéciaux qui couvrent certaines de ces circonstances ? Seront-ils complémentaires ou remplacés par le TWA ?

Certains ont préféré centrer ce débat dans l'obtention d'un nombre de jours annuels de TWA fixe, se lançant même dans une surenchère un peu surréaliste oubliant que cette approche n'est pas dénuée de risques.

L'**Union Syndicale** se prononce en faveur d'un forfait de jours de TWA par personne qui soit réaliste. L'existence de ce forfait facilitera la vie aux collègues, leur épargnant des procédures lourdes et la collecte éventuelle de documents justificatifs.

La détermination du nombre exact de jours du forfait sera toujours arbitraire et devra être soumise à évaluation périodiquement, mais nous pensons, tout en restant réalistes, qu'il faut un point de départ plus large que celui de dix jours proposé par la HR.

Laisser la hiérarchie libre de décider sur l'utilisation des jours de forfait risque de créer des inégalités en fonction des critères des chefs d'unité. On le voit déjà avec les jours de récupération. Quelle serait la valeur ajoutée de proposer un nombre de jours qui ne sera, en fait, jamais octroyé par le supérieur hiérarchique qui devra donner son accord ?

L'administration propose ce forfait comme un limite maximale et considèrera exceptionnelle toute autre concession de TWA une fois le forfait épuisé. L'**Unions Syndicale** pense qu'il est indispensable de discuter d'abord des modalités ouvrant la possibilité d'un TWA et son application pratique. Le forfait TWA serait donc un minimum personnel pour éviter la bureaucratisation excessive mais qui ne nuirait pas au droit au TWA pour des périodes plus longues lorsque ces

circonstances l'exigent.

L'administration veut aussi systématiquement accoler les jours de TWA à des jours de congé. L'**Union Syndicale** s'y oppose car cela pourrait créer situations absurdes (quid si quelqu'un passe son congé dans un endroit où il n'y a pas de wifi ou dans fuseau horaire lointain ?) et, surtout, risque de nuire au droit à la déconnexion.

L'**Union Syndicale** demande des règles simples et claires et une administration qui s'engage, dès maintenant, à prendre soin de son personnel dans les circonstances les plus complexes. Nous voulons que notre Institution soit un exemple de bonnes pratiques pour les autres.

**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"



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

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

L'**Union Syndicale Bruxelles Commission** est une des organisations représentatives du personnel de la Commission européenne. Vous recevez les communications de l'**Union Syndicale** car vous travaillez dans les institutions européennes. Sachez que si vous vous désinscrivez vous ne recevrez plus recevoir la moindre information de notre part, notamment tout ce qui touchera aux nouveautés statutaires, aux manœuvres opaques de l'employeur ou aux formations et conférences que l'**US** offre. Dans un souci de respect de votre droit à ne pas être importuné(e), nous vous donnons la possibilité de vous désinscrire en cliquant ici : [Je veux me désinscrire – Je suis conscient\(e\) des conséquences](#)

LONG-DISTANCE TELEWORK

WHAT DOES **UNION SYNDICALE** THINK?

[FR](#)

Brussels, 27 September 2021

Having previously been reluctant to use it, the administration is now enthusiastic about telework, even going so far as to adapt its building policy to the logic of structural telework for most jobs, by reducing office space by more than 30% and installing open-plan offices.

With the cyclical spread of telework, the possibility of teleworking away from the place of employment was raised. Cases arose during the pandemic period, most of which were dealt with smoothly, but sometimes led to conflicts. Since then, some demand has emerged for so-called TWA (Teleworking from Abroad), although it is really more a question of distance from the duty station than of borders.

Clearly, structural, generalised and permanent TWA seems to have been ruled out and **Union Syndicale** is satisfied with this. If this were not the case, the European civil service and our Staff Regulations, and not just certain aspects of them, would be at great risk of disappearing in favour of an alternative model based on local contracts, at local prices, subject to local laws, and losing the transnational dimension of our professions.

We do not want this and we invite those who do to stand up and be counted themselves by taking advantage of the forthcoming elections to the Brussels Staff Committee to present their list. We will see what the sovereign body of voters thinks.

On the other hand, our approach is to consider TWA as an instrument of human resources management to be used, alone or in combination with other arrangements, according to the needs of the service but also taking into account the duty of care of the employer towards the employees, as recently recalled by an interim order of the Court of Justice of the European Union (Case T12/21 - Order of the President of the Court of First Instance of 13/04/2021).

Union Syndicale considers that all officials and other staff have the right to periods of TWA, in particular when personal or

family circumstances require it. This right must be integrated into all the instruments for managing professional life.

It is also important to be aware that a number of acquired rights may disappear with the general application of telework. Sick leave, for example, will be radically affected by the generalisation of telework. Medical conditions previously considered disabling because they prevented travel to the office, for reasons of mobility or contagion, will in many cases no longer prevent continuity of service through telework. In these circumstances, why prevent the person from staying where they can be cared for in the best conditions? The same applies to those who have sick relatives in distant places and can stay close to them without having to stop work.

Other situations are possible, concerning people on part-time sick leave or on pre-retirement part-time leave, divorced persons whose spouse has custody of the children and lives far from headquarters, or even colleagues wishing to follow medium or long-term training courses.

Union Syndicale believes that there is a whole debate to be had with the administration: what are the procedures for exercising the right to TWA? What procedures? What is the impact on the special leave that covers some of these circumstances? Will they be complementary or replaced by the TWA?

Some have preferred to focus this debate on obtaining a fixed number of annual TWA days, even launching into a somewhat surreal bidding war, forgetting that this approach is not without risks.

Union Syndicale is in favour of a realistic fixed number of TWA days per person. The existence of this package will make life easier for colleagues, sparing them cumbersome procedures and the possible collection of supporting documents.

The determination of the exact number of days in the package will always be arbitrary and should be subject to periodic evaluation, but we believe, while remaining realistic, that a broader starting point than the ten days proposed by HR is needed.

Leaving the hierarchy free to decide on the use of fixed-term days risks creating inequalities according to the criteria of the heads of unit. We are already seeing this with recuperation days. What would be the added value of proposing a number of days that will, in fact, never be granted by the hierarchical superior, who will have to give his agreement?

The administration is proposing this package as a maximum limit and will consider any further concession of TWA once the package is exhausted to be exceptional. **Union Syndicale** believes that it is essential to first discuss the arrangements opening the possibility of TWA and its practical application. The TWA package would therefore be a personal minimum to avoid

excessive bureaucratisation, but would not prejudice the right to TWA for longer periods when these circumstances require it.

The administration also wants to systematically combine TWA days with leave days. **Union Syndicale** is opposed to this because it could create absurd situations (what if someone spends their leave in a place where there is no Wi-Fi or in a distant time zone?)

Union Syndicale is calling for simple and clear rules and for an administration that commits, right now, to taking care of its staff in the most complex circumstances. We want our Institution to be an example of good practice for others.

**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"**



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

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

Union Syndicale Brussels Commission is one of the organisations representing the staff of the European Commission. You receive communications from **Union Syndicale** because you work in the European institutions. Please note that if you unsubscribe, you will no longer receive any information from us, notably regarding Staff Regulations, opaque manoeuvres by the employer or training and conferences that **US** offers. In the interests of your privacy, we give you the opportunity to unsubscribe by clicking here: [I want to unsubscribe, I am aware of the consequences](#)

