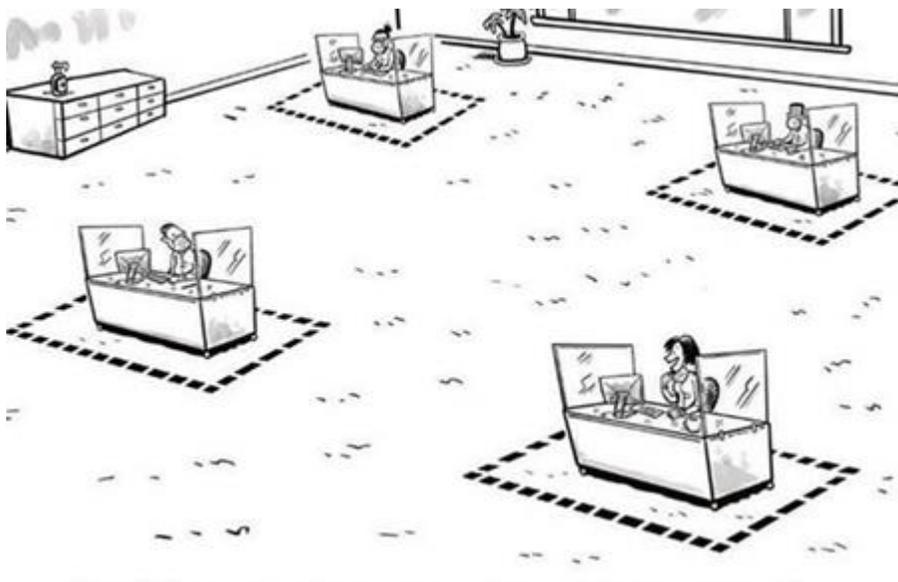


RESULTATS DU SONDAGE SUR LE TÉLÉTRAVAIL ET RECOMMANDATIONS POUR UNE « NOUVELLE NORMALITÉ » EN 2021



« J'ai dit c'est sympa que les choses reviennent à la normale ! »

Vous avez répondu très nombreux au sondage lancé en novembre par [la Fédération](#) sur les modalités de télétravail : 4880 réponses ont été recueillies : Cette participation sans précédent démontre à l'évidence l'importance et la sensibilité du sujet.

La Fédération remercie chaleureusement les collègues qui ont pris la peine d'exposer leurs opinions et fait part à tous des résultats obtenus, conformément à ses engagements.

La Fédération défendra vos recommandations précises auprès de l'Administration dans le cadre des discussions qui vont s'engager en 2021 pour définir les règles de télétravail pour la « nouvelle normalité » fondée sur un rééquilibrage entre le travail au bureau et le télétravail.

La répartition des réponses au sondage selon les sites reflète bien la proportion de personnel dans ces mêmes sites: 70% pour Bruxelles et de Geel, 14% de Luxembourg, 5% d'Ispra / Séville et les 11% restants provenaient d'autres sites de la Commission.

Vos réponses présentées en pourcentages sont jointes.

Et le résumé de vos avis et attentes pour le télétravail du futur :

- **Sur le plan psychologique**, les deux tiers du personnel s'adaptent bien, ou très bien, au télétravail intensif actuel.

Mais 20% des collègues souffrent au plan psychologique et leurs problèmes doivent être traités sérieusement.

Les principaux problèmes peuvent concerner la difficulté à séparer travail et vie de famille, la perte d'intégration au monde réel du travail, la surcharge numérique qui en résulte, et le sentiment d'isolement.

La Fédération vient de communiquer sur ces problèmes qualifiés de « Team Out » ([tract correspondant en lien](#)) et demande à l'Administration de prolonger l'effort timidement engagé par son initiative « Boost your wellbeing »

- **Sur le plan matériel**, plus des trois quarts du Personnel demandent que l'Administration fournisse plus d'équipements : écran, imprimante, fauteuil ergonomique...

L'Administration a entendu la demande adressée par **la Fédération** et a lancé un premier programme pour améliorer votre équipement mais celui-ci ne couvre que partiellement le besoin.

<https://myintracomm.ec.europa.eu/coronavirus/Pages/my-home-office.aspx>

Pour permettre un télétravail plus efficace, **la Fédération** se fait l'écho du Personnel et demande à l'Administration qu'un ensemble plus complet d'équipements bureautiques et informatiques soient fournis par la Commission en 2021.

- **Toujours au plan financier**, vous considérez à juste titre que l'Administration transfère à votre charge nombre de dépenses (chauffage, électricité, internet, téléphone...) et économise massivement sur les missions et bientôt sur les bâtiments et les bureaux.

Près de 60% du personnel estiment qu'une aide financière devrait être accordée, notamment aux plus précaires, afin de contribuer à couvrir ces coûts supplémentaires.

27% d'entre vous estiment que ces coûts devraient être payés par la Commission, mais uniquement aux plus précaires.

Nombre d'entre vous nous ont indiqué de bonnes pratiques en vigueur dans les entreprises et administrations de nos États membres.

Voici en particulier 3 articles qui attestent de la prise en charge par l'employeur des coûts induits par le télétravail structurel.

<https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/indemnite-pour-travail-la-maison>

<https://www.lecho.be/monargent/travail/teletravail-pouvez-vous-demander-une-indemnite-a-votre-employeur/10217686.html>

<https://www.teletravailler.be/employeur/indemnites/>

La Fédération demande à l'Administration de s'inspirer de ces mêmes pratiques afin de couvrir tous ces frais, à tout le moins, vis-à-vis des collègues les plus fragilisés.

Vos attentes pour le télétravail structurel qui sera la norme à l'avenir

- **Concernant la proportion de télétravail par rapport au présentiel au bureau :**

La demande est très large en faveur d'une proportion importante de télétravail à l'avenir.

Plus de 90% aimeraient garder au moins 2 jours par semaine de télétravail.

67% aimeraient télétravailler 3 jours ou plus par semaine.

96% des collègues sont en faveur du télétravail devenant un droit, partiel ou total. Le personnel demande de pouvoir choisir lui-même pour une part du temps, le reste étant laissé à la discrétion de l'Administration.

La Fédération demande à l'administration d'inscrire dans les nouvelles dispositions que le Télétravail structurel à 50% (une semaine sur deux) ou bien 2 ou 3 jours par semaine devienne un droit.

- **Concernant la possibilité de pouvoir télétravailler un certain nombre de jours par an en dehors du lieu d'affectation :**

A la demande légitime de la grande majorité des collègues, **la Fédération** demande à l'administration de s'inspirer du modèle en vigueur dans d'autres Institutions, comme la Cour des Comptes, et d'inscrire dans les nouvelles dispositions pour le télétravail en 2021, le droit de télétravailler en dehors du lieu d'affectation un total de 30 jours étalés sur l'année avec un maximum de 10 jours par mois.

Enfin, de multiples plaintes du personnel concernant la multiplication des réunions largement en dehors du « coretime » et les échanges de courriels à tout heures qui brouillent la séparation entre vie professionnelle et privée.

Aussi, dans le cadre de la redéfinition des règles du Télétravail, **la Fédération** souligne l'importance d'introduire des garde-fous visant à assurer le respect du droit à la déconnexion de l'informatique et des télécoms.

La FÉDÉRATION rappelle que dans ces moments difficiles, et à bien des égards décisifs, la concertation entre l'Administration et les Organisations représentatives du Personnel doit être la règle.

Concernant les instructions télétravail pour la fin de cette année, en pleine période covid de la HR, **la Fédération** trouve la proposition de la HR trop restrictive. Certains collègues ne peuvent tout simplement pas rentrer plus tôt dans leur pays d'origine pour pouvoir tirer profit de la possibilité ouverte par la HR de télétravailler hors du lieu d'affectation 10 jours avant Noël.

Vu tous les aléas : instructions nationales, conditions de transport difficiles et contraintes liées à l'activité professionnelle en cette fin d'année, la Fédération demande à la DG HR de revisiter les lignes directrices sur ce point et fasse preuve de plus flexibilité, même de générosité en cette période de Noël, et permette le télétravail des collègues hors du lieu d'affectation deux semaines avant ou deux semaines après les congés de fin d'année.

La FÉDÉRATION

Votre source d'informations fiables

Vous ne serez jamais seul