



## Conditions d'Hébergement pour le travail au Bureau Conditions d'exercice du Télétravail au domicile Perspective de Compensation financière



Le retour progressif au bureau combiné avec un télétravail structurel qui va rester important pose au moins deux défis majeurs au Personnel et à l'Administration :

- **Comment garantir un accès régulier à une restauration saine et de qualité ?**

**La Fédération** vous invite à signer sa [Pétition](#) réclamant à l'Administration la fourniture au personnel, notamment pour les collègues aux salaires modestes, de [CHÈQUES REPAS](#) pour compenser l'insuffisance de services de restauration convenables et permettre un accès efficace à une restauration saine et de qualité sans devoir subir des files d'attente.



- **Comment aménager les espaces de travail dans nos bâtiments ?**

L'administration s'était initialement engagée à la demande d'une majorité du personnel qui est favorable au maintien d'une proportion importante de télétravail, 3 à 4 jours par semaine, pour la période future « post Covid » si leur activité s'y prête.

Cette même administration a maintenant, sur ordre du Commissaire Hahn, changé de cap et entend imposer une part de travail presté au bureau de l'ordre de 40% du temps voire beaucoup plus.

Ainsi, dans sa version actuelle du projet de décision sur le travail « hybride » (conditions de travail au bureau et télétravail), le télétravail serait un droit seulement un jour par semaine... Au-delà, cela reposera sur le bon vouloir (arbitraire) de la hiérarchie...

L'équilibre va vraisemblablement s'établir à terme autour de 50% : moitié temps au bureau, moitié temps en télétravail...

Dans cette perspective, le nombre de nos bâtiments est amené à diminuer, mais cela ne doit pas se faire au détriment de la santé psychologique des collègues.

En particulier, **la Fédération** s'oppose dans tous les Comités dont elle est membre à la volonté de l'Administration de poursuivre sa politique d'Open Space généralisé déjà rejetée par une majorité du personnel avant la « crise Covid ».

A fortiori, **la Fédération** condamne l'attitude de l'Administration qui aggrave encore la situation en systématisant dans les nouveaux bâtiments (LOI 107, Copernicus...) le recours au « hotdesking » pour l'attribution des espaces de bureaux !

**La Fédération** rappelle à l'Administration qu'elle doit respecter la communication de la Commission C(2019) 7450 final du 16.10.2019 qui indique clairement dans son point « DEFINING THE FUTURE WORKSPACE PRINCIPLE: A one-size-fits-all office set-up is not suitable in the Commission's highly diverse context. Various office arrangements should be available to match the demands of different types of work performed by Commission staff ».

Beaucoup de collègues reprennent le chemin des bureaux de la Commission, mais ne retrouvent plus leurs conditions d'hébergement d'avant, leur permettant de s'acclimater après 18 mois de télétravail... mais font face à une dégradation majeure de leur environnement de travail.

**La Fédération** ne comprend pas, ni ne tolère cet entêtement de l'Administration qui conduit à précariser les conditions de travail et réclame l'arrêt immédiat du recours au « hotdesking » qui s'avère aussi inutile qu'inefficace et accroît de plus les risques psychosociaux et de burnout...

Il faut plutôt proposer un environnement attractif et adapté à la nouvelle façon de travailler. Ceci comporte plusieurs aspects, une ventilation, un chauffage et un environnement

acoustique performants, un haut niveau de technologie informatique, une restauration avec des produits de qualité, etc.

Les espaces de travail doivent être adaptés pour le travail d'équipe avec suffisamment de salles de réunion de toutes tailles, des boxes insonorisés, des bureaux privatifs, collaboratifs, espaces lounges, cafétérias, bar éventuellement etc.

**Renoncer au bureau exclusivement personnel est peut-être raisonnable pour certains, mais basculer directement au nomadisme qu'impose le « hotdesking » est absurde.**

Il est parfaitement possible et bien plus acceptable par le personnel d'organiser le partage de bureaux entre collègues de la même unité, chacun gardant un emplacement fixe dans des bureaux plus traditionnels.

Afin de lutter plus efficacement contre les aspects les plus néfastes des changements décidés par cette Administration qui n'explique pas ses choix et les impose sans concertation avec le personnel ni avec ses représentants, [la Fédération](#) vous invite à faire connaître vos opinions au moyen de ce **Sondage anonyme via EU SURVEY**



Ce sondage porte sur les:

- Conditions d'Hébergement pour le travail au Bureau ;
- Conditions d'exercice du Télétravail au domicile et Possible Compensation financière des coûts induits par le télétravail, notamment pour les salaires les plus modestes.

De tels sondages lancés par [la Fédération](#) portent leurs fruits : vos milliers réponses à chacun de nos sondages effectués depuis avril 2020 jusqu'en juin 2021 ont amené l'Administration à écouter [la Fédération](#) et à ouvrir dans son projet de décision sur les modes de « travail hybride », dans [l'article 12.2](#), la possibilité de compenser financièrement les coûts induits à domicile par le télétravail.

**La Fédération**

**Vous ne serez jamais seul !**