

GREETINGS FROM “HOT-DESKING LAND” DOES ONE SIZE REALLY FIT ALL?



Brussels 2 February 2023

FR

Message from the pioneers: please take into account our experience

Time passes, and you might be wondering how things are evolving on this issue that is of concern for everyone. As is known, a certain number of DGs of the Commission are already working on the so-called “dynamic collaborative working space”, better known as “hot-desking”.

The “hot-desking” people, around **6.000 brave pioneers**, are eager to share their views with whoever wishes to hear them. Their direct experience is crucial to analyse this decision objectively, given that there has been impact assessment done nor any pilot project undertaken, as we had requested.

In a previous communication we had the opportunity to make public the view of the *pioneers*, which could not be more telling: 74 % of the people in hot-desking believe that it does not help to communicate better; 78.3 % think it does not have a favourable impact on their well-being & health. **75.9 % of the pioneers do not like working in a hot-desking environment**: can this be said any clearer?

How does our administration react to the pioneers' views?

In our regular contacts with the administration, whether formally or informally, they appear convinced that the system might require some time to fully adapt, but remain clear in their intentions not to come back on the decision itself. However, at **TAO** we do not lose hope that they will one day listen to the staff that are directly concerned and take care of the general interest of the institution. The administration needs to take into account the experience so far of this workspace arrangement in terms of efficiency, and particularly: proficiency at work, number of sick days per year, objective assessment of the inter-colleagues communication, well-being situation at work, stocktaking of the implementation of the newly adopted decision on hybrid work, proficiency of telework and its implications, etc. They need to take time to come back to this decision in a responsible manner for the general interest. We are sure that that will be the case.

Flexibility for tasks, flexibility for telework or physical presence: then why not for the office?

The tasks that the staff members carry out are very diverse, and the official discourse preached by the administration is flexibility. Furthermore, we have a hybrid way of working (physical and telework) so why on earth do we have to have only one single way of working in the office?

Undeniably – whether it is formally confessed or not - the need to make savings appears to be at the very heart of this decision, and that is legitimate, but the Commission should also bear in mind the long-term effects of such a decision, one that impacts greatly on our daily working lives in such a manner that it puts into question the efficiency and well-being of the staff.

We call upon our administration to take account of the experience gained so far and implement corrective measures where necessary, and learn from experience: action is needed to improve the working conditions of those already in this working arrangement, but alternative working arrangement and individual workstations are needed.

Conclusion: the diversity of our staff's needs is not compatible with one-size fits all: TAO's proposals

As **TAO** has been advocating for long, several alternatives could be put in place in the hybrid working environments: shared offices for those who telework up to 3 days per week; shared fixed offices for those who wish to work 4 days per week in the office; individual offices for those who have tasks needing a higher degree of privacy and/or confidentiality. **We are against one-size fits all mechanisms that do not take into account the specificity of the tasks, the physical presence at the offices, and the justified particular needs.**

TAO'S 6 BASIC PRINCIPLES FOR AN ORDERLY AND EFFICIENT WORKPLACE ARRANGEMENT

- 1 Hybrid model for those willing to telework for up to 3 days per week, and those willing to continue going to the office
- 2 Colleagues willing to opt for telework for up to 3 days per week can be granted a specific workplace arrangement after due negotiation with staff representatives and after a pilot project is done for minimum period of 6 months
- 3 The work arrangement for the staff willing/needing to work up to 3 days per week at the office needs to be assessed individually, taking into account the nature of the work carried out by each and every one of the staff members. Individual offices should remain if this is justified based on objective and transparent criteria
- 4 Directors-general should describe in detail *who does what* at their respective DG to come up with an optimal collective game plan: individual offices justified on objective needs
- 5 Staff are to be formally consulted by their respective DG and by HR
- 6 Staff representatives have a role to play, according to the social dialogue rules in force. It is their job. Listen to their reasoned views

Your **TAO** team



SALUTATIONS DEPUIS LE PAYS DU « HOT-DESKING »

UN SEUL MODÈLE PEUT-IL CONVENIR À TOUS ?



Bruxelles, 2 Février 2023

EN

Message de nos collègues pionniers : merci de tenir compte de notre expérience

Le temps passe et vous vous demandez peut-être comment évoluent les choses sur ce dossier qui préoccupe tout le monde. Comme chacun d'entre nous le sait, un certain nombre de DG de la Commission travaillent déjà dans un environnement de travail que l'on appelle « espace de travail collaboratif dynamique », plus connu sous le nom de « hot-desking ».

Les collègues en « hot-desking », **environ 6 000 courageux**, sont impatients de partager leurs points de vue avec qui veut les entendre. Leurs impressions sont indispensables pour analyser objectivement cette décision, étant donné qu'aucune étude d'impact n'a été réalisée, ni aucun projet pilote entrepris,

comme nous l'avions demandé.

Dans une précédente communication, nous avons eu l'occasion de rendre public le point de vue de nos collègues pionniers en « Hot-desking » : 74 % des personnes en hot-desking estiment que cet environnement de travail n'aide pas à mieux communiquer entre collègues ; 78,3 % pensent que cela n'a pas d'impact favorable sur leur bien-être et leur santé. **75,9 % de ces collègues n'aiment pas travailler en hot-desking** : n'est-ce pas suffisamment clair ?

Comment notre administration réagit-elle aux premières impressions de nos collègues pionniers ?

Dans nos contacts réguliers avec l'administration, qu'ils soient formels ou informels, l'administration semble convaincue que le système nécessite un certain temps d'adaptation, et n'a aucune intention de revenir sur la décision même. Cependant, ici à la **TAO**, nous ne perdons pas espoir qu'un jour l'administration sera prête à écouter le personnel directement concerné et veillera à l'intérêt général de l'institution. L'administration doit tenir compte de l'expérience vécue par nos collègues, notamment sur l'efficacité, la productivité, le nombre d'arrêts maladie par an, mais aussi, évaluer objectivement la communication entre collègues, mesurer la situation de bien-être au travail, faire un état des lieux de la mise en œuvre de la décision nouvellement adoptée sur le travail hybride, la maîtrise du télétravail et ses implications, etc. Elle doit prendre le temps de revenir sur cette décision, et de manière responsable dans l'intérêt général. Nous sommes sûrs que ce sera le cas.

Flexibilité des tâches, flexibilité pour le télétravail ou présence physique : alors pourquoi pas pour le bureau ?

Les tâches exercées par les membres du personnel sont très variées et le discours officiel de l'administration prône la flexibilité. De plus, nous avons un mode de travail hybride (physique et télétravail) alors pourquoi diable devons-nous n'avoir qu'un seul espace de travail au bureau ?

Indéniablement - qu'elle soit formellement avouée ou non - la nécessité de faire des économies semble être au cœur même de cette décision et c'est légitime. Mais, la Commission devrait également garder à l'esprit les effets à long terme d'une telle décision, qui a un impact considérable sur notre vie

professionnelle au quotidien de telle sorte qu'elle remet en question l'efficacité et le bien-être du personnel.

Nous appelons notre administration à tenir compte de l'expérience acquise jusqu'à présent et à mettre en œuvre des mesures correctives là où il y en a besoin. Des ajustements sont nécessaires pour améliorer les conditions de travail de ceux qui sont déjà en Hot-desking, tout en gardant à l'esprit que des modalités alternatives et des bureaux individuels sont toujours indispensables.

Conclusion : la diversité des besoins de nos collègues n'est pas compatible avec un modèle unique : les propositions de la TAO

Comme la **TAO** le préconise depuis longtemps, plusieurs alternatives pourraient être mises en place : bureaux partagés pour ceux qui télétravaillent jusqu'à 3 jours par semaine ; des bureaux fixes pour ceux qui souhaitent travailler 4 jours par semaine au bureau ou plus ; des bureaux individuels pour ceux qui ont des tâches nécessitant un degré plus élevé d'intimité et/ou de confidentialité. **Nous sommes contre une approche uniforme qui ne tient pas compte de la spécificité des tâches, de la présence physique dans les bureaux et des besoins particuliers de chacun.**

LES 6 RECOMMANDATIONS DE LA TAO POUR UN ESPACE DE TRAVAIL EFFICACE ET EFFICIENT

- 1 Modèle hybride pour ceux qui souhaitent faire du télétravail jusqu'à 3 jours par semaine et pour ceux qui préfèrent aller au bureau
- 2 Les collègues qui optent pour le télétravail jusqu'à 3 jours par semaine pourront se voir octroyer un espace de travail distinct après négociation avec les représentants du personnel et à la suite d'un projet pilote pour une période minimale de 6 mois.
- 3 L'environnement de travail pour le personnel qui souhaite travailler jusqu'à 4 jours par semaine au bureau doit être évalué individuellement, en tenant compte de la nature du travail effectué par chaque membre du personnel. Les bureaux individuels devraient être alloués, si cela est justifié, sur des critères objectifs et transparents.
- 4 Les Directeurs Généraux devraient lister et décrire en détail les tâches de chacun par DG et établir un plan d'action collectif : bureaux individuels selon les besoins.
- 5 Le personnel doit être formellement consulté par sa DG respective et par les RH
- 6 Les représentants du personnel doivent systématiquement être consultés par chaque DG, ainsi que par la DG HR.

Votre équipe **TAO**



Your **TAO-AFI** team:

Raúl Trujillo Herrera, Rosario de Simone, Stavroula Vassilouni
Egzona Curraj, Cristina Perret, Piergiorgio Rieder

Join TAO-AFI to reinforce the staff's action and to be informed on your rights!

TAO - The Association of Independents

European Commission

Rue Joseph II, 70 – 1049 Bruxelles

+32 2 296 25 89 // osp-tao-afi@ec.europa.eu



You receive this email because you are an official or agent of the European Commission and therefore listed in its formal directory.

TAO-AFI is an official EC staff association. [Here](#) to unsubscribe. [Here](#) to view our Policy statement.