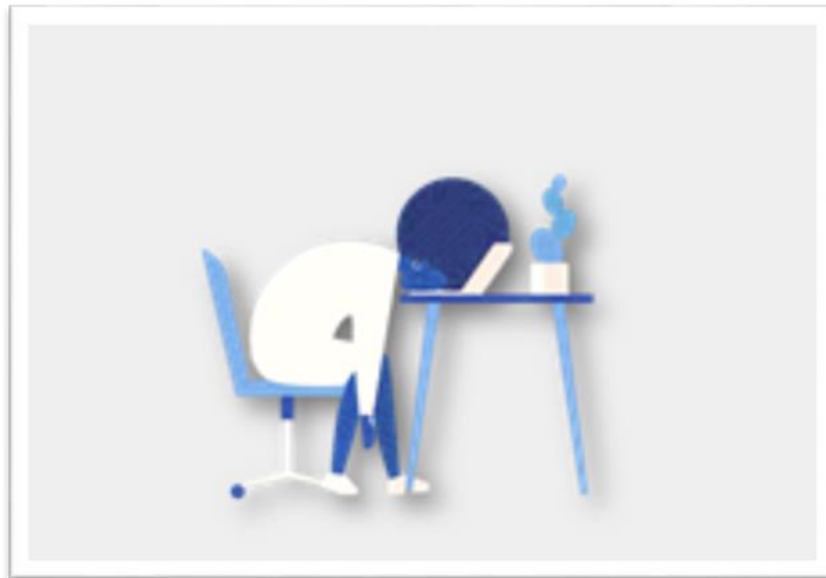


Brussels, 21 Septembre 2020

FR

HOW TO AVOID TELEWORKING BURNOUT TAO-AFI'S CALL FOR ACTION AND SUGGESTIONS



TAO-AFI, *The association of Independent Officials*, would like to send a warning to our administration to take seriously the mental health implications of generalised teleworking. This warning is based on the already numerous experts' reports flagging the risk of burnout resulting from teleworking. This burnout can affect vulnerable segments of staff such as isolated colleagues or those struggling to reconcile work with the caring for children. However, nobody among us is immune to this psychological risk.

Simply put, burnout is characterised by emotional and physical exhaustion related to work. Burnout is neither stress nor depression, although these three concepts are often linked. Burnout is common and increasing i.e. recent research indicates that between 10% and 20% of the working population have burnout symptoms such as fatigue, irritability, mental distance or cynicism. The analysis and solutions for burnout are not straightforward and require specialised support that might include awareness, psychotherapy and life-style changes.

According to the experts, there are certain specific symptoms that could hint that one may be on the road to burnout, which are useful to be aware of for a rapid reaction:

- Every day is a bad day.
- Caring about your work or home life seems like a total waste of energy.
- You're exhausted all the time.
- The majority of your day is spent on tasks you find either mind-numbingly dull or overwhelming.
- You feel like nothing you do makes a difference or is appreciated.^[1]

If you feel you could be going through this situation, experts recommend turning first of all to specialised assistance, but a few tips are also most useful: social contact with your beloved ones; don't hesitate to be more sociable with colleagues; limit insofar as possible contact with negative people; practice regular sport; and have good nutrition habits...

Coming back to our administration in these changing times, make no mistake, we are aware in **TAO-AFI** that a majority of staff does not want to return to the presential work policies of the past, or at least not to a fixed single work pattern. We support teleworking but a regulated form of teleworking that ensures that **workers' rights and well-being are not damaged**. The new problems we see arising from enforced teleworking should be addressed diligently. The "new normal" should be about trusting the autonomy of staff and not monitored isolation. Hopefully, this new normal of trusted autonomy will guide the new teleworking guidelines HR is preparing. We will surely follow-up closely on your behalf. **TAO-AFI** will fight against abusive practices based on false productivity gains, old-fashioned management styles and distrust.

Therefore, we request the:

Right to disconnect: Management must receive clear instructions to respect the right to disconnect from work or work-related instructions given via electronic communication. In practice,

- No emails before 8:00 am and after 6 pm;
- No emails during week-ends and other holidays;
- Videoconferences should not last more than 90 continued minutes, and if they need to last more than 90 minutes then there should be 20 minutes break after each hour. The existing practice of over 8 hours of video-conference, to which some colleagues are subject, should be considered unacceptable;
- Each video-conference should be separated from another by 60 minute periods;
- Videoconferences during the regular lunch periods should be discouraged, with the exception of voluntary training courses.

Right to withdraw: We need clear instructions from DG HR to management to confirm that staff have the right to withdraw from teleworking presence in some exceptional circumstances, in particular where the teleworking obligations are abusive and have implications for the member of staff's wellbeing e.g. excessive time spent in continuous video conference presence during a working day.

Right to return: There should be the right to return to a safe work office space, subject to applicable health guidelines, for those colleagues who would prefer the hybrid or even full office working.

Managers should respect the above principles. Their capacity to plan, lead and show empathy should be factored into their annual evaluations and careers. The administration should take note of where the bottlenecks are in the design of a more modern management structure.

Last but not least, **TAO-AFI** is happy to recognise that our past calls to the administration to reinforce the wonderful team of **psychotherapists** in our medical service has been partially fulfilled. However, we believe additional resource to provide of psychological support will be needed in the near future. Therefore, we call on the administration to use their budget appropriately to invest in staff mental wellbeing going forward.

As we always say : stay safe, well informed, and keep your spirits high!

Further reading:

Belgian Law 28/2/14: <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/nouvelle-legislation-relative-aux-risques-psychosociaux-au-travail-partir-du-1er?id=41483>

Belgium: <https://www.stressburnout.belgique.be/fr/reconnaitre/quest-ce-que-le-stress-et-le-burn-out/etudes-scientifiques-et-publications>

WTO: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/

Oxford University (OUP): <https://academic.oup.com/ocmed/article/50/7/512/1444456>

<https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>

Stress vs. Burnout

Stress

Characterised by over-engagement

Emotions are overreactive

Produces urgency and hyperactivity

Loss of energy

Leads to anxiety disorders

Primary damage is physical

May kill you prematurely

Burnout

Characterised by disengagement

Emotions are blunted

Produces helplessness and hopelessness

Loss of motivation, ideals, and hope

Leads to detachment and depression

Primary damage is emotional

May make life seem not worth living

[Authors: Melinda Smith, M.A., Jeanne Segal, and Lawrence Robinson.

<https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>

October 2019]

¹ <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>



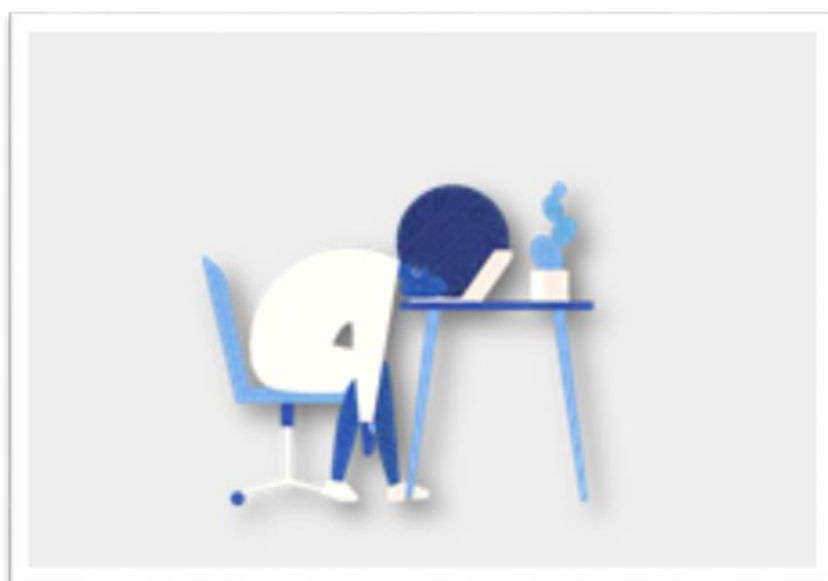
Executive committee

TAO-AFI

Bruxelles, 21 Septembre 2020

EN

**COMMENT EVITER UN BURNOUT PENDANT LE
TELETRAVAIL**
**TAO-AFI DEMANDE DES MESURES CONCRETES ET
PROPOSE SES SUGGESTIONS**



TAO-AFI, l'Association des Fonctionnaires Indépendants, envoie un message

d'alerte à l'administration pour qu'elle prenne au sérieux les implications du télétravail généralisé sur la santé mentale. En effet, de très nombreuses études pointent du doigt le télétravail comme élément facteur des burnouts actuels. L'épuisement professionnel peut affecter tout le monde, personne n'est à l'abri d'une détresse ou surcharge mentale, mais les personnes les plus concernées sont le plus souvent les personnes isolées ou celles qui ont du mal à concilier travail et vie familiale.

Le burnout se caractérise par un épuisement émotionnel et physique lié au travail. L'épuisement professionnel n'est pas synonyme de stress, ni de dépression, bien que ces 3 concepts soient souvent liés. L'épuisement professionnel est non seulement un facteur courant mais aussi en forte augmentation. Des recherches récentes indiquent qu'environ 10 à 20% de la population active présente des symptômes d'épuisement professionnel tels que la fatigue, l'irritabilité, la dépersonnalisation et le cynisme. L'analyse et les solutions pour surmonter un épuisement professionnel ne sont pas simples et nécessitent un accompagnement spécialisé tels la thérapie, prise de conscience et reconstruction identitaire, éventuellement un changement de mode de vie.

Selon les experts, certains signes et/ou symptômes visibles permettent de détecter l'apparition progressive d'un burnout :

- L'impression que chaque jour est un mauvais jour
- Sentiment d'être vidé de ses ressources, fatigue extrême
- Considérer la majorité de ses tâches quotidiennes comme ennuyeuses ou accablantes
- Avoir le sentiment de ne pas être efficace et à la hauteur, peu apprécié

Si vous reconnaissez certains de ces symptômes, il est recommandé de consulter votre médecin ou rechercher une aide spécialisée. Mais des petites astuces simples peuvent aussi aider : garder le contact social avec vos proches, avec vos collègues de travail, éviter les personnes toxiques, négatives, pratiquer un sport régulier, avoir des bonnes habitudes alimentaires...

Pour ce qui est de notre administration, ne vous y trompez pas, **TAO-AFI** est bien

consciente que la majorité du personnel ne souhaite plus revenir aux règles de fonctionnement d'avant la crise sanitaire, du moins pas à un modèle de travail unique et fixe. **TAO-AFI** soutient le télétravail, mais une forme réglementée de télétravail qui garantit que les droits et le bien-être du personnel ne sont pas compromis et que tout nouveau problème découlant du télétravail soit traité avec diligence.

« La nouvelle norme » devrait s'appuyer sur l'autonomie, la confiance en ses employés plutôt qu'une gestion de contrôle et de surveillance.

Espérons que la confiance sera le mot clé dans la réorganisation des directives du télétravail élaboré par la HR. Nous suivrons ceci avec intérêt, pour vous. À défaut, **TAO-AFI** a bien l'intention de lutter contre toute notion abusive fondée sur de postulats de fausse productivité, un mauvais management ou une gestion démodée basée sur la méfiance.

Par conséquent, nous demandons :

Un droit de déconnexion : Instructions claires au management de respecter le droit de déconnexion. En pratique,

- Aucun email avant 8h00 et après 18h00
- Aucun email pendant le weekend ou jours fériés
- Les vidéo-conférences devraient être limitées à 90 minutes consécutives. Si elles doivent durer plus longtemps, nous demandons qu'une pause de 20 minutes soit respectée toutes les heures. Des vidéo-conférences de plus de 8 heures, à laquelle sont soumis certains collègues, est totalement inacceptable.
- Chaque vidéo-conférence devrait respecter un intervalle de 60 minutes.
- Les vidéo-conférences pendant la pause déjeuner devraient être découragées, à l'exception des formations volontaires.

Un droit de rétractation : La HR doit formuler des instructions claires au management de respecter le droit de rétractation du personnel concernant l'obligation de connexion pendant le télétravail, surtout lorsque les obligations

sont abusives et ont des répercussions sur le bien-être du salarié, par exemple une présence excessive en vidéoconférence pendant toute la journée.

Le droit de revenir travailler dans un espace sûr, sous réserves des consignes sanitaires en application, pour les collègues qui préfèrent travailler en présentiel et à temps complet.

Le respect des principes susmentionnés par le management pour qui les notions et capacités d'organisation, planification, encadrement, empathie devraient être pris en compte lors de leurs évaluations annuelles de carrière.

L'administration doit prendre connaissance des « blocages » existants dans la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Comme toujours, restez en sécurité, bien informés et gardez le moral !



Comité exécutif

*Your TAO-AFI team: Raúl Trujillo Herrera, Rosario de Simone, Marco de Stefano, Andres Font Galarza
Juan Luis Barbolla Casas, José Bellod, Gillian More, Cristina Perret*

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



TAO-AFI, The Association of Independent Officials

Joseph II 70 street, 01/208 at 1049 Brussels Tel: 02/29 62589 – fax : 02/29 64325
Osp-Tao-Afi@ec.europa.eu

www.tao-afi.eu