

CONCLUSIONS OF THE TAO-AFI CONFERENCE

Telework :

The workers' rights perspective

Participant experts : Maître ROBERT, lawyer in social law ; Professor TASKIN, Head of the strategic and management department, UCL

Coordinator : Raúl TRUJILLO HERRERA, TAO-AFI President

1. Teleworking is not a right, but it cannot be imposed either. It should remain voluntary
2. Social dialogue is a mandatory prerequisite for the implementation of teleworking according to European and international law [ILO Convention No. 177 and Recommendation No. 184; European framework agreement on telework, of 7/16/2002]
3. Recent developments suggest that there will be more structural teleworking in Europe in the future
4. This working model has advantages and disadvantages, both from the point of view of the employer and the employee: the challenge remains the inclusion of telework in a broader policy (well-being, mobility, ecological transition ...) in order to guarantee an adequate convergence of objectives based on autonomy, confidence, and performance
Advantages: More productivity; less absenteeism; less travel time; work / life balance
Disadvantages: social isolation; feeling of isolation (including for career progression); blurred boundaries between private life and work; expenses; difficulties in self-motivation etc.
5. Teleworking conditions - Safety and health of teleworkers must be central [Visualization screens; Ergonomics issues; Psycho-social risks; Isolation; The accident at work and on the way to work]
6. The right to disconnect at the center of the concerns of the European social partners (European framework agreement of 22 June 2020 on digitization)
7. Challenges of Teleworking - Control and supervision of teleworkers /

Performance control - Control of the use of new technologies
[The principle of legality; the principle of transparency; the principle of finality; the principle of proportionality]

8. A comfortable working environment will need to be ensured when we will be working together in one space and therefore everyone's presence in the office will need to be carefully planned
9. An organisation is not a network of individual providers but a working community: physical presence is necessary for a number of activities (socialising, creativity, innovation, learning, etc.)
10. The crisis reveals the importance of management: recognising, promoting and training in these types of position is imperative.

TAO-AFI

Bruxelles, 24 Juin 2021

EN

CONCLUSIONS DE LA CONFERENCE TAO-AFI SUR

Télétravail :

Perspective sur les droits des travailleurs

Experts participants : Maître ROBERT, avocat en droit social ; Professeur TASKIN, responsable du département stratégie et gestion, UCL

Coordinateur : Raúl TRUJILLO HERRERA, Président TAO-AFI

1. Le télétravail n'est pas un droit, mais ne peut pas s'imposer non plus. Il devrait rester à caractère volontaire
2. La concertation sociale est un préalable obligatoire pour la mise en œuvre du télétravail selon le Droit européen et international
[Notamment - Convention OIT n° 177 et recommandation n° 184 ; Accord-cadre européen sur le télétravail, du 16/7/2002]
3. L'évolution récente suggère qu'il y aura plus de télétravail structurel à l'avenir en Europe
4. Ce modèle de travail présente des avantages et des inconvénients, tant du point de vue de l'employeur que de l'employé : l'enjeu reste l'insertion du télétravail dans une politique plus large (bien-être, mobilité, transition




écologique...) afin de garantir une convergence adéquate des objectifs, basé sur l'autonomie, la confiance, et le rendement

Avantages : Plus de productivité, moins d'absentéisme, moins de temps de déplacements, conciliation vie professionnelle/vie privé

Inconvénients : isolement social, sentiment d'invisibilisation (y-compris pour la progression de la carrière), confusion vie privée/travail ; frais, difficultés à s'auto motiver

- 5.** Situation particulière du Télétravail – Sécurité et santé des télétravailleurs doit occuper une place centrale
[Les écrans de visualisations ; Les problèmes d'ergonomies ; Les risques psycho-sociaux ; L'isolement ; L'accident du travail et sur le chemin du travail]
- 6.** Le droit à la déconnexion au centre des préoccupations des partenaires sociaux européens (accord-cadre européen du 22 juin 2020 sur la numérisation)
- 7.** Situation particulière du Télétravail – Du contrôle et de la surveillance des télétravailleurs/Le contrôle des performances – le contrôle de l'utilisation des nouvelles technologies
[Le principe de licéité ; le principe de transparence ; le principe de finalité ; le principe de proportionnalité]
- 8.** Il faudra être mieux ensemble quand on sera ensemble et donc organiser la présence de tous en fonction des activités qui la nécessitent
- 9.** Une organisation n'est pas un réseau de prestataires individuels mais une communauté de travail : la présence physique est nécessaire pour un certain nombre d'activités (socialisation, créativité, innovation, apprentissages...)
- 10.** La crise révèle l'importance du management : reconnaître, valoriser et former à ces métiers est un impératif.



-  [Telework and risk of burnout : The EC staff's view. Teleworking, working environment and burnout. TAO-AFI poll results. The good news, the bad news and TAO-AFI's proposals, 26/02/2021](#)
-  [Droit à la déconnexion et zoom fatigue, 14/04/2021](#)
-  [Working from abroad – TAO requests 10 additional teleworking days from abroad around the summer holidays, 25/05/2021](#)

Your **TAO-AFI** team:

*Raúl Trujillo Herrera, Rosario de Simone, Marco de Stefano, Andres Font Galarza
Juan Luis Barbolla Casas, José Bellod, Evelyne Granata-Lubac, Ioanna Merope Ippiotis, Cristina Perret*

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



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