

TELEWORK IS HERE TO STAY **SO IS TELEWORK FROM OUTSIDE THE PLACE OF EMPLOYMENT (TWA)**

Raúl Trujillo Herrera
President TAO-The Independents

Brussels 23 May 2023

Telework has become a permanent fixture in our institution. We have witnessed remarkable results as a large number of the staff members have adapted to teleworking, including when working outside the place of employment. **It is therefore obvious that telework is here to stay.**

Triggered by an unforeseen health situation, this change has profoundly altered our work dynamics and interpersonal interactions. Initial scepticism and resistance to change have been overcome. What began as a matter of *force majeure* quickly gained recognition from the administration that the Commission was able to deliver.

Over time, discussions took place on how to formalise and anticipate the far-reaching consequences of telework. This included an assessment of the overall impact on how the daily work of this institution is run, its financial or environmental impact. It also included a review of the public image of the institution, something the Commission is very sensitive to.

The results speak for themselves: more than half of our staff members currently telework for two or three days per week on a regular basis. Remarkably, this shift has not compromised the quality of work. On the contrary, overall outcomes have been highly positive, as evidenced by regular staff surveys and assessments conducted by the administration itself.

TAO acknowledges that telework is not a universal solution, applicable to all job types or individuals. We know that certain tasks simply cannot be performed remotely and telework alone cannot transform an underperforming employee into an exceptional one. Additionally, as the European Commission is an international political organisation, physical presence and the seamless continuation of services remain imperative.

Nevertheless, our institution, aspiring to be a modern and efficient workplace, must be based on trust between the **employer and employee**, built on objective individual performance, and flexibility based on results. Embracing flexibility, within an evolving framework guided by continuous evaluation, fosters work-life balance, enhances overall productivity, and contributes to a healthy work environment.

Telework from outside of the place of employment (TWA) follows the same principles. The staff members are granted a certain number of days to work remotely, without having to be physically present at their usual place of work. The same guarantees and safeguards apply, including a commitment to remain fully available for interactions and the possibility of returning to the office within a reasonable timeframe, at the employee's own expenses, if necessary.

The results of TWA have been so far undeniably positive. The combination of high motivation, and the use of modern digital technology allows for a win-win situation of great interest for all.

This said, **TAO** believes that the current limit of **10 days per year is insufficient** and fails to align with staff wishes. This was clearly demonstrated by **TAO's** petition of 2021, signed by approximately 5,000 staff members claiming for up to 5 working days per month. The key wishes expressed from this survey were: more flexibility and more annual TWA days.

Our administration currently remains firm in keeping the days when you can telework from abroad to a very limited number per year. And TAO recognises the legitimacy of the reasoning: the financial implications associated with the place of employment.

Nonetheless, **it should be noted that the existing regulations allow for a certain degree of flexibility**, as they do not mandate spending 100% of the working time at the workplace, and the emphasis is placed on the availability, if the number of days worked this way remains limited and for a short period of time. In view of this, **TAO** proposes that the administration increases gradually the number of TWA days to **up to a voluntary 20% or 25%** of total working time per month. This welcome change would comply with the rules and be in the best interest of all parties involved.

This broader flexibility, in line with the general staff members' wishes, is a fair request and will contribute decisively to the efficiency of the institution's work in the long run. In our opinion, **the Commission's administration should continue to evolve towards greater flexibility, breaking free from traditional paradigms and leading by example.**

Last but not least, this would certainly boost the Commission's attractiveness as an employer.



LE TÉLÉTRAVAIL EST LÀ POUR RESTER DE MÊME QUE LE TÉLÉTRAVAIL EN DEHORS DU LIEU D'AFFECTATION (TWA)

**Raúl Trujillo Herrera
President TAO-The Independents**

Bruxelles 23 Mai 2023

Le télétravail s'est solidement ancré dans notre institution. Nous avons constaté des résultats remarquables alors qu'un grand nombre d'employés se sont adaptés au télétravail, y compris lorsqu'ils travaillent en dehors du lieu d'affectation. **Il est évident que le télétravail est là pour rester.**

À l'origine, ce changement a été déclenché par une situation sanitaire imprévue. Il a profondément modifié notre façon de travailler, surmontant ainsi le scepticisme initial et la résistance au changement. Ce qui a commencé comme une question de *force majeure* a rapidement été reconnu par l'administration comme une réussite.

Au fil du temps, des discussions ont eu lieu sur la manière de formaliser et d'anticiper les conséquences du télétravail, d'évaluer l'impact global sur le fonctionnement quotidien de notre institution, son impact financier, son empreinte environnementale, sans oublier l'image publique de l'institution, une chose à laquelle la Commission accorde une grande importance.

Les résultats parlent d'eux-mêmes : actuellement, plus de la moitié de nos employés télétravaillent 2 ou 3 jours par semaine. Cette transition n'a pas compromis la qualité du travail ; au contraire, les résultats sont généralement très positifs, comme le démontrent les enquêtes régulières menées auprès du personnel et les évaluations réalisées par l'administration elle-même.

Bien que nous reconnaissons que le télétravail n'est pas une solution universelle, applicable à tous les types d'emplois ou à tous les employés. Certaines tâches ne peuvent tout simplement pas être effectuées à distance, et le télétravail seul ne peut pas transformer un employé peu performant en un employé exceptionnel. De plus, la Commission européenne étant une organisation politique, la présence physique et la continuité des services restent indispensables.

Cependant, notre institution, qui aspire à être un lieu de travail moderne et efficace, doit reposer sur la confiance bilatérale entre employeurs et employés, fondée sur des performances individuelles objectives et sur une flexibilité engendrée par les résultats. Adopter cette flexibilité, dans un cadre évolutif guidé par une évaluation continue, favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, améliore la productivité globale et contribue à un environnement de travail équilibré.

Le télétravail en dehors du lieu de travail (TWA) suit les mêmes principes. Les membres du personnel se voient accorder un certain nombre de jours pour travailler à distance, sans pour être présents dans le lieu d'affectation. Les mêmes garanties s'appliquent, notamment l'engagement d'être disponible pour toute interaction et la possibilité de revenir au bureau dans un délai raisonnable, aux frais de l'employé, si nécessaire.

Les résultats du télétravail en dehors du lieu d'affectation sont jusqu'à présent indéniablement positifs. La combinaison d'une grande motivation et de l'utilisation des technologies numériques disponibles permet une situation gagnant-gagnant pour tous.

Cela dit, **TAO estime que la limite actuelle de 10 jours par an est insuffisante** et ne correspond pas aux souhaits du personnel de la Commission, comme en témoigne la pétition lancée par la TAO en 2021, signée par environ 5 000 membres du personnel réclamant jusqu'à 5 jours ouvrables par mois. Les principaux souhaits exprimés à partir de cette enquête étaient : une plus grande flexibilité et davantage de jours de TWA annuels.

Notre administration reste ferme sur le nombre de jours où l'on peut télétravailler depuis l'étranger à un nombre très limité par an. La **TAO** reconnaît la légitimité de leur raisonnement : les implications financières associées au lieu d'affectation.

Toutefois, **il convient de noter que la réglementation existante permet une certaine flexibilité**, car elle n'exige pas au personnel d'être présent à 100 % sur le lieu de travail. Dans cette optique, la **TAO** propose que l'administration augmente le nombre de jours de télétravail en dehors du lieu d'affectation de 20 % ou 25 % du temps de travail total. Cette mesure serait conforme aux règles et agirait dans l'intérêt de toutes les parties concernées.

Cette plus grande flexibilité, en accord avec les souhaits des membres du personnel, constitue une demande légitime et contribuera de manière décisive à l'efficacité du travail de l'institution à long terme. Selon nous, l'administration de la Commission devrait persévérer dans son évolution vers une plus grande flexibilité, en se détachant des paradigmes traditionnels et en donnant l'exemple.

Enfin, cela renforcerait indéniablement l'attrait de la Commission en tant qu'employeur.



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.