



NEW DECISION ON WORKING TIME AND HYBRID WORKING: A FEW BREAKTHROUGHS, SOME SHORTCOMINGS, AND CLAUSE OF REVIEW IN 18 MONTHS



Brussels, 30 March 2022

FR

The long-awaited [Commission Decision](#) on working time and hybrid working was adopted on 24 March and enters into force on 1 April. This decision sees the light after long discussions with staff representatives for over a year.

Here are a few key points:

- Arrangements for telework have been simplified, with no distinction between structural and occasional teleworking;
- Teleworking becomes a right for those who can do their jobs remotely; you have the right to telework for 20% of your working time and can agree with your manager to telework up to 60%;
- Teleworking remains voluntary, except in cases of force majeure;
- Teleworking from outside the place of employment permitted for up to 10 days a year; longer (up to a month renewable) if there are compelling family reasons or if you are called to duty while on leave. The requirement to combine teleworking from abroad with annual leave has been dropped;
- Core time has been abolished as such, though we should still be reachable at least by phone during the former core hours, and establish a framework for interaction with colleagues ;
- A 'right to disconnect' from 19:00 to 08:00 has been established (with some common sense exceptions as emergency, prior agreement, or where the nature of the work or tasks require availability during such hours);
- A Joint Committee is set up to issue recommendations should it detect inconsistencies and/or unequal treatment, though not entitled to deal with individual queries;
- There will be guidelines to implement these new rules - this remains of fundamental importance to bring further clarity on concepts that have remained too vague, such as the reasons that could motivate breaking the so-called 'management trust'; also on the need for managers to get specific training and further assistance on how to manage large number of staff numbers in telework.

The guidelines should also allow to better define which cases could justify benefiting from the possibility of up to a month of telework from abroad in addition to the *regular* ten days.

TAO would comment as follows:

- We welcome the inclusion of a ‘right to disconnect’;
- A matter of particular concern for **TAO** is the fact that the DGs will all be entitled to introduce their own instructions, thus compromising the overall coherence/equitable implementation;
- 10 days of telework from outside the place of employment clearly falls far short of what **TAO** believes should be offered by a modern administration wishing to become more attractive;
- **TAO** welcomes the inclusion of the principle of financial support to compensate for the costs of telework. We would nonetheless like to remind our administration that they should also find a suitable way of compensating for the expenses incurred in the last two years of the pandemic.

TAO representatives, who have participated actively all throughout this process, remain at your disposal to clarify any doubts.

We will follow up on the implementation of this decision to make sure it is done correctly across the institution, and will work on contributing to its improvement both for the adoption of the forthcoming guidelines and on its overall revision in 18 months’ time.

Your **TAO** Team



**NOUVELLE DÉCISION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL ET
LE TRAVAIL HYBRIDE:**

QUELQUES AVANCÉES, QUELQUES LACUNES ET UNE CLAUSE DE RÉVISION DANS 18 MOIS



Bruxelles, 30 mars 2022

EN

[La décision de la Commission](#) sur le temps de travail et le travail hybride, attendue depuis longtemps, a été adoptée le 24 mars et entrera en vigueur le 1 avril. Cette décision voit le jour après plus d'un an de longues discussions avec les représentants du personnel.

Voici quelques points clés:

- Les modalités du télétravail ont été simplifiées, sans distinction entre télétravail structurel et télétravail occasionnel ;
- Le télétravail devient un droit pour ceux qui peuvent effectuer leur travail à distance; au minimum 20 % de votre temps de travail et vous pouvez convenir avec votre supérieur (e) de télétravailler jusqu'à 60 %;
- Le télétravail reste volontaire, sauf en cas de force majeure;
- Le télétravail en dehors du lieu d'affectation est autorisé jusqu'à 10 jours par an; dans des circonstances exceptionnelles telles que des raisons familiales impérieuses où l'autorisation de télétravailler en dehors du lieu d'affectation peut être accordée pour une durée

maximale d'un mois ou si vous êtes appelé à travailler pendant votre congé. L'obligation de combiner télétravail depuis l'étranger avec congé annuel a été supprimée;

- Les plages fixes (core-time) ont été supprimées en tant que telles, même s'il faut pouvoir être joignable par téléphone pendant ses anciennes plages fixes, et aussi établir un cadre pour l'interaction avec les collègues;
- Un « droit à la déconnexion » de 19h00 à 08h00 a été établi (avec quelques exceptions de bon sens comme l'urgence, l'accord préalable ou lorsque la nature du travail ou des tâches nécessitent une disponibilité en dehors des heures habituelles de travail);
- Un comité mixte est mis en place pour émettre des recommandations s'il détecte des incohérences et/ou des inégalités de traitement, bien qu'il ne soit pas habilité à traiter des demandes individuelles;
- Il y aura des lignes directrices pour la mise en œuvre de ces nouvelles règles, ce qui reste d'une importance fondamentale pour clarifier davantage certaines notions encore trop vagues, comme les raisons qui pourraient justifier la rupture de ce que l'on appelle la « confiance en matière de gestion », la nécessité pour les managers de bénéficier d'une formation spécifique et d'une assistance supplémentaire sur la manière de gérer un grand nombre de membres du personnel au télétravail ;
- Les lignes directrices devraient également permettre de mieux définir les justifications demandées pour bénéficier de la possibilité de télétravailler jusqu'à un mois depuis l'étranger, en plus des dix jours habituels.

TAO formule les observations suivantes:

- Nous nous félicitons de l'inclusion d'un « droit à la déconnexion » ;
- Une préoccupation particulière pour **TAO** est le fait que les DG seront toutes habilitées à introduire leurs propres instructions, ce qui compromet la cohérence globale/la mise en œuvre équitable;
- Les 10 jours de télétravail en dehors du lieu d'affectation sont nettement en deçà de ce que la **TAO** estime comme normal et ne suffisent pas à renforcer l'attractivité de la

fonction publique européenne ;

- **TAO** se félicite de l'inclusion du principe d'un soutien financier pour compenser les coûts du télétravail. Nous tenons néanmoins à rappeler à notre administration qu'elle devrait également trouver un moyen approprié de compenser les dépenses encourues au cours des deux dernières années de la pandémie.

Les représentants de la **TAO**, qui ont participé activement aux discussions tout au long de ce processus, restent à votre disposition pour dissiper tout doute. Nous assurerons le suivi de la mise en œuvre de cette décision afin de veiller à ce qu'elle s'effectue correctement dans tous les services de l'institution, et nous nous emploierons à contribuer à son amélioration tant pour l'adoption des lignes directrices à venir que pour sa révision globale dans 18 mois.

Votre équipe **TAO**



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



TAO-AFI - The Association of Independents

European Commission
Rue Joseph II, 70 – 1049 Bruxelles
Tel: +32 2 296 25 89
osp-tao-afi@ec.europa.eu



Visit our website for our latest communications

www.tao-afi.eu

Independence / Proximity / Engagement

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