

**02/02/2023**

**Note à la DG HR**

**Objet :** Lignes directrices sur le temps de travail et le travail hybride. Avis de U4U

U4U considère que les lignes directrices sur le temps de travail et le travail hybride sont un instrument utile pour éclairer voire préciser les Dispositions Générales d'Exécution. Elles ne doivent pas aller au-delà des règles adoptées par la Commission, ni fournir une interprétation réductive ou plus stricte de celles-ci.

En même temps, ces règles doivent faire l'objet d'un encadrement et d'un suivi rigoureux, en concertation étroite avec les OSP. Le Comité paritaire qui a été mis en place à cet effet, n'a pas jusqu'ici joué ce rôle, ayant passé près de six mois à discuter des règles de procédure qui n'ont été adoptées qu'en décembre. Toutefois, nous avons soutenu avec une approche constructive l'opinion élaborée par le Comité sur les lignes directrices ne préjugant en rien notre position sur celles-ci.

Nous regrettons que l'on n'ait pu adopter une approche collégiale et unitaire sur des questions essentielles qui intéressent l'ensemble du personnel de la fonction publique européenne.

Nous sommes également sensibles au fait que certaines dispositions parfois interprétées de manière restrictive dans les lignes directrices puissent avoir un caractère discriminatoire. Par exemple, la possibilité d'être joignable dans les 15 minutes en dehors du temps de travail nous paraît en contradiction avec le droit à la déconnexion. Le droit au télétravail en dehors du lieu d'affectation pour une durée maximale de 10 jours a également été interprété de manière trop stricte à travers un système de tickets qui pourrait pénaliser certaines catégories du personnel, notamment ceux qui travaillent à temps partiel.

Nous sommes également de l'avis qu'il faudra accorder une place particulière aux questions de santé et de sécurité dont on sait qu'elles sont cruciales pour de nombreux agents de la fonction publique européenne souvent soumis à une

surcharge de travail qui peut être source de stress et donc avoir des effets négatifs sur leur bien-être individuel et familial.

Le Comité paritaire devra également se pencher sur la question de l'équilibre délicat entre ce qui a été établi dans la décision de la Commission, à savoir la discrétion laissée aux directeurs généraux et chefs de service dans l'application des règles et la nécessité de garantir un traitement équitable, juste et transparent pour tous. Sans doute faut-il rappeler que cet encadrement doit reposer sur la notion de confiance et de flexibilité qui doivent prévaloir par rapport à une approche bureaucratique fondée sur le contrôle a priori.

Enfin, l'efficacité du comité dépend dans une large mesure de la nécessité de disposer de données objectives sur la diversité des pratiques existantes au sein des Institutions européennes à travers des enquêtes ciblées auprès d'un échantillon représentatif à des fins de suivi et d'évaluation. Les groupes de travail pourront fournir une aide précieuse grâce au soutien actif d'experts qui pourront donner leur avis sur les questions plus pertinentes.

Pour l'heure, nous restons dans l'attente de la nouvelle version des lignes directrices à laquelle nous apporterons notre contribution et un soutien constructif dans l'intérêt de tout le personnel.