



**Note for the Attention of Mr Johannes HAHN,
Commissioner for Budget and Administration**

Subject: Flexibility on teleworking far from the place of employment

For over a year now, Commission staff has had to cope with the strenuous conditions imposed on everyone by the pandemic, compounded, for many, by the anxiety of being far away from their loved ones, often themselves facing dire conditions.

For over a year, staff representatives have been asking for a more flexible approach to teleworking even from abroad during this difficult period, an approach that some other institutions adopted early on during the pandemic.

Your message of 17 March whereby you announced the possibility of teleworking from abroad up to 10 working days this year was a step in the right direction.

Since then, however, we have not ceased to receive messages from frustrated colleagues explaining to us that, in the present circumstances, the 10-day limit and the fact that teleworking from abroad must precede 5 days of leave is still very restrictive and, in many cases, totally unpractical. We also believe that for COM colleagues based in EU DEL in 2021, there will be additional problems related to the uncertainty around travel and quarantine restrictions and that they will require more than 10 days of Teleworking from abroad if this provision is to meet with its objective of allowing DEL staff to spend more time with their families in conjunction with annual leave. Besides, keeping colleagues in isolation in duty stations, far from families and normal life does not add any work performance value and will only increase burnout / stress / morale health issues for benefit of no one.

At present, we are still in the midst of this unprecedented crisis. It stands to reason that colleagues be granted now the possibility of extending teleworking from abroad beyond the 10 working days, with greater flexibility, as it is right now that this possibility is mostly needed.

As you know, DG HR shared recently with us an one-page document on the new ways of teleworking which states that in exceptional circumstances an authorisation to telework in a place other than the usual place of residence (i.e. from abroad) for renewable 1-month periods may be granted. It is also mentioned that during holidays, if a person is asked urgently to work, this person can telework from abroad during that period. Possibilities that are not granted today. Therefore, and without prejudice

to the social dialogue and the negotiations that will take place once the formal proposal of the new ways of working will be on the table, it is, in our opinion, reasonable to request more flexibility and that, what DG HR includes in their document as the “new normal”, be implemented immediately while we are still in the midst of the crisis and colleagues need this flexibility mostly.

We kindly ask you to consider our request and see to it that this possibility be implemented as soon as practical in a new version of the Teleworking Guidelines, in the interest of our institution and of our colleagues’ well-being.

Athanasios KATSOGIANNIS



President

Cc:
Cabinet: D. MUELLER
DG HR: G. INGESTAD, C. ROQUES
CSC : A. GONZALEZ, B. PELLISTRANDI

Answer by Commissioner Hahn

Brussels,
Ares(2021)s. 3515326

Dear Mr Katsogiannis,

Thank you for your letter dated 28 April 2021 on teleworking outside the place of employment for the duration of the pandemic. I fully understand that the past year has been very difficult, in particular for those of our colleagues that have their beloved ones far away. This is why I have expressed on every possible occasion my personal gratitude to our staff for their commitment and dedication during this challenging period. However, the Commission operates within a legal framework that has to be respected also in times of crisis. We are under strict scrutiny in this respect and my experience in the MFF negotiations has confirmed this. Therefore, I consider that the flexibility given to all staff has been proportionate.

You are certainly well aware that according to Article 20 of the Staff Regulations, “an official shall reside either in the place where he is employed or at no greater distance there from as is compatible with the proper performance of his duties.” This rule remains applicable also under the current circumstances and staff might have to come to the office, if there is a service need, or in case they need any support from the Commission services (IT helpdesk etc). Furthermore, the pecuniary rights of staff continue to be calculated on the basis of the place of employment, also during the pandemic (notably, the level of remuneration linked to the correction coefficient, expatriation allowance, and annual travel costs). In order to support teleworkers, the Commission put in place a scheme to equip staff with ergonomic equipment for their home office, this being in the place of employment. Also the Covid vaccination campaign that the Commission has put in place and is rolling out with success is planned on the assumption that staff reside in the place of employment.

./.

Mr Athanasios Katsogiannis
President CSC

In this context, since the beginning of the pandemic, several measures have been taken to facilitate family reunions and support family members in need during travel restrictions linked to COVID-19. In addition to the flexibility provided in 2020, 10 days of teleworking abroad for all staff are authorised throughout 2021 in order to strike a fair balance between the obligation to reside and work at the place of employment, and some flexibility granted to staff who are teleworking. The main rationale for this flexibility was to enable staff to abide by any quarantine restrictions in place and to self-isolate before spending time with their beloved ones, without having to use for their self-isolation period their annual leave.

For what concerns the specific question of staff in delegations, you are certainly aware that the rules applicable to them are decided by the EEAS, taking into account their specific situation. I can assure you that my services are in close contact with the EEAS and we are very mindful of the specific situation of colleagues in delegations. This is why we have also worked hard to ensure that the vaccination needs can be adequately covered, including in some cases by sending vaccines in the countries of posting.

Looking ahead, we can be optimistic: travel restrictions are gradually being eased, the vaccination campaigns are progressing very well, the EU COVID certificate is becoming a reality, social life is taking up and national authorities have announced the possibility of a gradual and proportionate come-back to the office. In light of this, we are also preparing for a gradual reconnection of our staff with their colleagues in the office, which is essential. It is a key aspect of our institution's common European identity that we all reside together at the seats of our institutions. This is part of our corporate culture.

I look forward to further exchanges in the interest of our staff and our institution, especially in the context of the new ways of working, where the challenges that we will face in terms of transformation and modernisation of our organisation will require a true dialogue.

Yours sincerely,

c.c.: A. Gonzalez B. Pellistrandi (CSC)
G. Ingestad, C. Roques (DG HR)
D. Mueller (Cab Hahn)



Note à l'attention de M. Johannes HAHN, Commissaire au budget et à l'administration

Objet : Flexibilité en matière de télétravail loin du lieu d'affectation

Depuis plus d'un an, le personnel de la Commission a dû faire face aux conditions éprouvantes imposées à tous par la pandémie, aggravées, pour beaucoup, par l'angoisse d'être loin de leurs proches, souvent eux-mêmes confrontés à des conditions difficiles.

Depuis plus d'un an, les représentants du personnel demandent une approche plus souple du télétravail, même depuis l'étranger, en cette période difficile, une approche que certaines autres institutions ont adoptée dès le début de la pandémie.

Votre message du 17 mars dans lequel vous annonciez la possibilité de télétravailler depuis l'étranger jusqu'à 10 jours ouvrables cette année était un pas dans la bonne direction.

Depuis lors, cependant, nous n'avons pas cessé de recevoir des messages de collègues frustrés nous expliquant que, dans les circonstances actuelles, la limite de 10 jours et le fait que le télétravail à l'étranger doit précéder 5 jours de congé est encore très restrictif et, dans de nombreux cas, totalement impraticable. Nous pensons également que pour les collègues du COM basés dans les DEL de l'UE en 2021, il y aura des problèmes supplémentaires liés à l'incertitude concernant les restrictions en matière de voyage et de quarantaine et qu'ils auront besoin de plus de 10 jours de télétravail depuis l'étranger si l'on veut que cette disposition atteigne son objectif de permettre au personnel des DEL de passer plus de temps avec leur famille en même temps que le congé annuel. En outre, le fait de maintenir des collègues isolés dans des lieux d'affectation, loin de leur famille et de leur vie normale, n'apporte aucune valeur ajoutée en termes de performance professionnelle et ne fera qu'accroître les problèmes de santé liés à l'épuisement professionnel, au stress et au moral, sans que cela ne profite à personne.

A l'heure actuelle, nous sommes toujours au cœur de cette crise sans précédent. Il est logique que les collègues se voient accorder dès maintenant la possibilité de prolonger le télétravail depuis l'étranger au-delà des 10 jours ouvrables, avec une plus grande flexibilité, car c'est en ce moment que cette possibilité est le plus nécessaire.

B-1049 Bruxelles - Belgique - Bureau J70 - 01/013

Ligne directe (+32-2)299.61.20 * Centrale 299.11.11. * Fax : 296.23.94. * Courriel : ccp@ec.europa.eu

Comme vous le savez, la DG RH a récemment partagé avec nous un document d'une page sur les nouvelles modalités du télétravail, qui indique que, dans des circonstances exceptionnelles, une autorisation de télétravailler dans un lieu autre que le lieu de résidence habituel (c'est-à-dire depuis l'étranger) pour des périodes d'un mois renouvelables peut être accordée. Il est également mentionné que pendant les vacances, si une personne est sollicitée de manière urgente pour travailler, cette personne peut télétravailler depuis l'étranger pendant cette période. Des possibilités qui ne sont pas accordées aujourd'hui. Par conséquent, et sans préjudice du dialogue social et des négociations qui auront lieu une fois que la proposition formelle des nouvelles méthodes de travail sera sur la table, il est, à notre avis, raisonnable de demander plus de flexibilité et que ce que la DG RH inclut dans son document comme étant la "nouvelle normalité", soit mis en œuvre immédiatement alors que nous sommes encore au milieu de la crise et que les collègues ont surtout besoin de cette flexibilité.

Nous vous demandons de bien vouloir examiner notre demande et de veiller à ce que cette possibilité soit mise en œuvre dès que possible dans une nouvelle version des lignes directrices sur le télétravail, dans l'intérêt de notre institution et du bien-être de nos collègues.

Athanasios KATSOGIANNIS



President

Cc :

Cabinet:D.MUELLER
DG HR:G. INGESTAD, C. ROQUES

CSC :A.GONZALEZ, B.PELLISTRANDI

Réponse du Commissaire Hahn

Bruxelles,
Ares(2021)s. 3515326

Cher Monsieur Katsogiannis,

Je vous remercie de votre lettre du 28 avril 2021 sur le télétravail en dehors du lieu de travail pour la durée de la pandémie. Je comprends parfaitement que l'année écoulée a été très difficile, en particulier pour ceux de nos collègues qui ont leurs proches au loin. C'est pourquoi j'ai exprimé à chaque occasion possible ma gratitude personnelle à notre personnel pour son engagement et son dévouement durant cette période difficile. Cependant, la Commission fonctionne dans un cadre juridique qui doit être respecté même en temps de crise. Nous sommes soumis à un contrôle strict à cet égard et mon expérience des négociations du CFP l'a confirmé. Par conséquent, je considère que la flexibilité accordée à l'ensemble du personnel a été proportionnée.

Vous savez certainement que, selon l'article 20 du statut, "le fonctionnaire est tenu de résider au lieu de son affectation ou à une distance telle de celui-ci qu'il ne soit pas gêné dans l'exercice de ses fonctions". Cette règle reste applicable dans les circonstances actuelles et le personnel peut être amené à se rendre au bureau, en cas de besoin de service, ou s'il a besoin de l'aide des services de la Commission (helpdesk informatique, etc.). En outre, les droits pécuniaires du personnel continuent d'être calculés sur la base du lieu d'affectation, même pendant la pandémie (notamment, le niveau de rémunération lié au coefficient correcteur, l'indemnité d'expatriation et les frais de voyage annuels). Afin de soutenir les télétravailleurs, la Commission a mis en place un programme visant à équiper le personnel en matériel ergonomique pour leur bureau à domicile, celui-ci se trouvant sur le lieu d'emploi. De même, la campagne de vaccination Covid que la Commission a mise en place et qu'elle déploie avec succès est prévue en partant du principe que le personnel réside sur le lieu d'affectation.

./.

M. Athanasios Katsogiannis
Président CSC

Dans ce contexte, depuis le début de la pandémie, plusieurs mesures ont été prises pour faciliter les réunions familiales et soutenir les membres de la famille dans le besoin pendant les restrictions de voyage liées au COVID-19. En plus de la flexibilité prévue en 2020, 10 jours de télétravail à l'étranger pour l'ensemble du personnel sont autorisés tout au long de l'année 2021 afin de trouver un juste équilibre entre l'obligation de résider et de travailler sur le lieu d'affectation, et une certaine flexibilité accordée au personnel en télétravail. La principale raison de cette flexibilité est de permettre au personnel de respecter les éventuelles restrictions de quarantaine en vigueur et de s'isoler avant de passer du temps avec leurs proches, sans avoir à utiliser leur congé annuel pour cette période d'isolement.

Pour ce qui concerne la question spécifique du personnel en délégation, vous savez certainement que les règles qui leur sont applicables sont décidées par le SEAE, en tenant compte de leur situation spécifique. Je peux vous assurer que mes services sont en contact étroit avec le SEAE et que nous sommes très attentifs à la situation spécifique des collègues en délégation. C'est pourquoi nous avons également travaillé dur pour faire en sorte que les besoins en matière de vaccination puissent être couverts de manière adéquate, y compris dans certains cas par l'envoi de vaccins dans les pays d'affectation.

Pour l'avenir, nous pouvons être optimistes : les restrictions de voyage sont progressivement assouplies, les campagnes de vaccination progressent très bien, le certificat COVID de l'UE devient une réalité, la vie sociale reprend et les autorités nationales ont annoncé la possibilité d'un retour progressif et proportionné au bureau. Dans ce contexte, nous nous préparons également à une reconnexion progressive de notre personnel avec ses collègues du bureau, ce qui est essentiel. C'est un aspect essentiel de l'identité européenne commune de notre institution que nous résidions tous ensemble au siège de nos institutions. Cela fait partie de notre culture d'entreprise.

Je me réjouis de poursuivre les échanges dans l'intérêt de notre personnel et de notre institution, notamment dans le contexte des nouvelles méthodes de travail, où les défis auxquels nous serons confrontés en termes de transformation et de modernisation de notre organisation nécessiteront un véritable dialogue.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués,

c.c.: A. Gonzalez B. Pellistrandi (CSC)
G. Ingestad, C. Roques (DG HR)
D. Mueller (Cab Hahn)