



COMITE CENTRAL DU PERSONNEL  
SECTIONS LOCALES  
ET  
OSPs

CCP-II/

WATERLOO, 24 MARS 2020.

Objet: Réunion Covid-19 - Liste des points à discuter et demandes de la Représentation du Personnel Statutaire et syndicale.

Suivi médical, assistance et prévention

- Remboursement RCAM pour COVID19 - soutien DG HR à notre démarche envers le Commissaire pour reconnaissance en maladie grave : [Ares\(2020\)1631501 - Joint Sickness Insurance Scheme and COVID-19: Demand from CCP and Unions](#)
- A l'avenir et lorsque c'est techniquement possible, mise en place d'un plan médical de prévention visant à tester tout le personnel en suivant les recommandations de l'OMS et maximiser les tests afin de donner plus de visibilité au problème et y mettre fin le plus rapidement possible.
- Contrôle de la température à l'entrée de tous les bâtiments de la Commission (cette initiative commence à se généraliser en Italie, dans les états membres et ailleurs).
- Renforcement du service médical et du soutien psychologique, traumatismes Covid-19.
- Désinfection des locaux, bureaux, poignées de portes, ascenseurs, ect.
- Mise à disposition du personnel du gel hydro-alcoolique dans tous les bâtiments, à tous les étages et dans les zones communes comme à la Banque Centrale Européenne.
- Mise à disposition du personnel de masques protecteurs et réserve de masques permanente, notamment dans les délégations de l'UE.
- Mise en œuvre prévention des troubles musculaires et squelettiques liés au télétravail et au confinement.
- Situation du personnel à Ispra :

- Le système sanitaire en Italie est surchargé actuellement et ne garantit plus ses services de base : Permission à certains collègues de retourner en voiture dans leurs pays d'origine-centres d'intérêt avec laissez-passer pour déplacements et passage de frontières (HR forms certificats).

### Organisation du travail et télétravail

- Considérant les moyens matériels et ressources mis à disposition : Flexibilité (productivité et horaires) à accorder aux familles avec enfants- Support aux familles mono-parentales sans réduction de revenus.
- Centralisation des règles: Modalités de dérogation aux règles normales de télétravail, les congés spéciaux pour raisons personnelles ou le travail à temps partiel devrait faire partie d'un Dialogue Social entre la DG HR et les représentants du personnel. Harmonisation entre DGs.
- Dérogation aux règles SYSPER relatives à la déclaration du temps de travail : Faire en sorte que la période de travail soit automatiquement enregistrée dans SYSPER, soit 8 heures par défaut, sans aucune autre action requise par le personnel.
- Collègues bloqués à leurs lieux d'origine, ou en dehors du lieu d'affectation : les collègues qui sont rentrés dans leur lieu d'origine pour s'occuper de leur famille ou toute autre personne proche, ou ayant des raisons particulières qui justifient leur absence sur le lieu de travail, comme par exemple la fermeture des frontières, devraient bénéficier du droit au télétravail à 100% tout comme dans le régime normal aussi longtemps que durera la crise de coronavirus.

### Support logistique au télétravail et business continuity plan

- Disponibilités d'ordinateurs portables corporate à tout le personnel qui est actuellement contraint d'utiliser leurs appareils privés.
- Mise à disposition corporate des systèmes Skype for business, Webex et zoom afin d'élargir les possibilités de communication entre tout le personnel et les services.
- Collègues transfrontaliers (Luxembourg: 4 pays et Karlsruhe: 2 pays): Une série de conséquences spécifiques sont à considérer lors de décisions. Des situations particulières comme la mobilité, dérogations passage frontières, éducation des enfants.
- Politique du stand by duty à élargir dans les situations de gestion des bâtiments et infrastructures , infrastructures nucléaires et DGs travaillant sur Covid-19.

- Mise en œuvre des Business Continuity plan des DGs : Association de la représentation du personnel à toute question relative à la sécurité et bien-être du personnel en cas de crise.

### Politique de communication

- Communication dans les 3 langues de travail EN, FR et DE et non uniquement en EN comme c'est le cas actuellement (Intracomm et messages au personnel).
- Dans les DGs : Communications claire et harmonisée dans les DGs et services. Les décisions sur la politique du personnel sont centralisées et non arbitraires dans les services.

### Politique du personnel

- Renouvellements des contrats AC auxiliaires arrivant à échéance en mars et avril 2020 – Globalité de contrat AT aux collègues atteignant 6 ans comme AC.
- Entrées en service prévues au 1<sup>er</sup> et 16 avril. Quid de l'attente juridique des lauréats de concours et de panels qui ont pris des engagements et risquent de se retrouver sans contrats de travail et salaires.
- Mise en œuvre cohérente à celle de la Commission et instructions claires aux agences d'exécution. Suivi de la pertinence des mesures prises dans les agences de régulation.
- Continuité des exercices annuels :
  - Certification
  - Promotions
  - Reclassements AC et AT

Dans l'éventualité de l'impossibilité du maintien des agendas, engagement d'un dialogue social avec les Représentants du Personnel dès que possible pour garantir l'objectivité de ces exercices dans les circonstances exceptionnelles actuelles.

- Suivi Blue books et stagiaires : prévoir des options de travail à distance ou un accord bilatéral de mise à terme au contrat de stage (éventuellement accompagné d'indemnités pour les stagiaires qui souhaitent rentrer chez eux).

## Réorganisation des DGs et des services

- Suspensions / Report des réorganisations en cours (notamment OLAF où la chambre d'écoute prévue n'est pas praticable).

## Ecoles européennes

- Lancer dès que possible une réunion du groupe d'accompagnement des Ecoles européennes (prévue à la mi-avril, entre les CLPs, les APEEE et la Commission, en vue de la tenue probable du Conseil supérieur) afin de définir les modalités de support pour la validation de l'année scolaire 2020-2021 et coordonner une approche politique positive pour les élèves lors du prochain Conseil supérieur.

## Situation spécifiques dans les différentes familles de personnel :

- Bruxelles, Luxembourg.
- Représentations UE.
- Hors Union et dilemmes entre décision EEAS et suivi des collègues sous DEVCO- NEAR (ex Relex).
  - Arrogance des responsables délégations dans certains pays HU .
  - Protection sociale des Agents locaux
  - Sécurité du personnel (situation en cas d'émeutes)
- Lieux d'affectations du JRC.

## Relation Commission- DG HR et Représentation du Personnel

Il est clair que nous traversons une phase inédite dans notre Institution et qu'il est important de travailler avec flexibilité, cohérence et pertinence en partenariat social et non en camps séparés par des intérêts qui pourraient finalement nuire à la confiance réciproque que nous nous portons.

La représentation du personnel demande un maximum de centralisation des décisions concernant le personnel et sa politique du personnel.

Comme déclaré lors de notre dernière rencontre, il serait inopportun de prendre des décisions unilatérales sur certains dossiers, comme par exemple, la mise en œuvre de bureaux paysagers.

## **Les Organisations Syndicales et Professionnelles**

## **Le Comité Central du Personnel et les sections locales**