

Carte blanche :

La détresse des parents en temps de « home-schooling »

[EN version herebelow](#)

La pandémie nous a mis face à un certain nombre de défis. Ces derniers mois, nombre d'entre nous ont fait face à une situation particulière qu'est le télétravail avec les enfants, petits ou grands, à la maison. Dans certains pays les écoles ont été fermées, dans d'autres, les enfants ont fait du « home-schooling » en alternance. Beaucoup d'entre nous sommes concernés à des degrés divers.

Pour les parents en général, **les femmes en particulier** (ne nous leurrions pas, elles assument **en général** plus de tâches ménagères et de charge mentale que leur compagnon), et surtout pour les **familles monoparentales**, le défi est de taille.

En tant qu'organisation syndicale mais aussi au niveau personnel nous entendons nombre de témoignages de personnes, de **mères** souvent, sur le point de craquer. Qui avoue rêver secrètement de divorcer pour ne plus avoir les enfants qu'une semaine sur deux, qui envisage de mettre fin à sa carrière, qui tombe en burn-out et mettra des mois à s'en remettre... avec à chaque fois des conséquences dommageables non seulement sur les individus mais aussi pour notre institution. Nos enfants ne vont pas bien non plus : le décrochage scolaire et les avis de redoublement explosent, certains ont peur de sortir dehors, d'autres deviennent accros aux écrans, d'autres sont tout simplement en dépression.

Nous avons certes accueilli favorablement les [guidelines sur le teleworking](#) en temps de pandémie qui invite les line managers à une certaine flexibilité en termes de « core-time », avec une « *une considération spéciale pour ceux ayant des enfants à besoin spécifique ou handicapés* ».

LE problème est que la pandémie dure et les forces, des parents et des enfants, s'épuisent.

Qui peut sérieusement croire que les parents vont bien alors que pour certains le moment de souffler c'est le moment de sortir les poubelles ? Que les parents vont bien alors que leurs enfants vont mal ?

Moi, qui vous écris ces lignes, ai voulu mes enfants et je les assume.

Est-ce pour autant que je doive, que nous devons, applaudir la proposition de l'institution qui croit avoir réglé le problème, quand pour seul soutien, elle nous octroie, en croyant bien et suffisamment faire, la « flexibilité » de travailler à l'aube ou en plein milieu de la nuit?

Les fameuses guidelines sur le teleworking en temps de pandémie conseillent: *“Work when it suits you best: for some of us, brain works best in the mornings and for others later in the day. **Becoming an early riser is an option if your children sleep well. But if that's not the case, you could choose to have some work done later in the evening, when young children are in bed for example; with the agreement of your manager in case of working outside core time**”*

La réponse de l'institution a été et reste insuffisante. Les structures sociales de l'OIB ont été défailtantes. Elles auraient pu et pourraient par exemple, à l'image de ce qui se fait dans certains pays, prévoir un

système de garderie d'urgence ouvert à tous, pour que les parents puissent souffler, suppléer avec l'aide des contractants à l'organisation des repas puisque même quand les écoles sont ouvertes, les cantines restent majoritairement fermées.

Le cas des enfants en bas âge est évident. Que les sceptiques s'entraînent à écrire un briefing pour le cabinet près d'un enfant de trois ans qui hurle parce qu'il a faim, ou même d'un ado qui vous reproche que le frigo est vide et vous demandera ce qu'il peut manger tant qu'il n'aura pas mangé. Tous les enfants, quel que soit leur âge, ont besoin d'attention, et on ne peut durablement reléguer nos enfants aux écrans ou aux pizzas surgelées.

La réponse de l'institution témoigne au mieux de manque d'empathie (...). Le parlement européen a permis par exemple, quand cela était justifié, **la réduction temporaire de la charge de travail et du temps de travail sans perte de salaire**, et a mis en place plusieurs formules de soutien **psychosocial**, y compris pour accompagner nos enfants.

Ici le soutien psychosocial s'est limité à une équipe médicale qui renvoie aux guidelines de teleworking et à supprimer le besoin d'une autorisation préalable pour pouvoir consulter un psychologue au-delà de x séances par an !

Il est donc impératif d'**élargir le soutien apporté à toutes les familles qui rencontrent des difficultés**, sans préjuger des difficultés particulières rencontrées par les familles « *aux enfants à besoin spécifique ou handicapés de moins de 12 ou 14 ans* ». Quid par exemple des enfants, petits ou grands, en dépression ou en situation d'angoisse suite à la pandémie, des familles nombreuses avec de jeunes enfants, des familles monoparentales, etc. ? Ayons une approche flexible et réactive en ce domaine.

Nous appelons donc à des mesures **concrètes supplémentaires immédiates et temporaires** qui vont dans le sens de **plus de flexibilité mais pas que**, et en particulier :

- Accorder un **congé spécial** aux parents, ou à l'image du Parlement européen, une réduction temporaire du temps de travail sans réduction de salaire avec une attention toute particulière aux **familles monoparentales** et aux familles ayant des **enfants à besoins spécifiques**.
- Appeler les managers à être flexibles et bienveillants, y compris en **aménageant la charge de travail des collègues parents**, comme c'est également le cas au Parlement européen.
- **Adapter les systèmes informatiques** (SYSPER 2) et **rappeler à l'ordre les services** afin de permettre l'application immédiate des guidelines en temps de pandémie, notamment en permettant la comptabilisation et/ou la récupération des heures supplémentaires au-delà de 20 heures par mois et/ou prestées en dehors du core-time.
- Rappeler clairement à **l'OIB** sa mission sociale et l'inciter à fournir une aide logistique concrète, rapide et adaptée aux besoins des familles via ses structures, y compris pendant les périodes home-schooling.
- Appeler le **service médical** à fournir directement ou indirectement un soutien psychosocial digne de ce nom, ouvert à tous (enfants et adolescents) et à informer sur largement sur les signaux d'alerte que l'on pourrait observer sur nos collègues ou familles.
- Appeler officiellement les **écoles européennes**, où nombre de nos enfants sont scolarisés, à apporter une attention particulière aux enfants à besoins spécifiques, aux cas potentiels de décrochage scolaire et de redoublement, à être flexibles et bienveillants par rapport à leur sacro-saint règlement, aux devoirs et à leurs exigences multiples.

- Mettre en place et promouvoir massivement des formations utiles en cette période (Wellbeing, gestion des boites mails qui débordent) mais pourquoi pas aussi « Résilience en temps de pandémie », « Batchcooking » ou « Gestion par la bienveillance pour les managers » ?
- Alors que la saison des **promotions** arrive, porter une attention particulière à celles et ceux qui ont tenu contre vents et marées, sans pour autant dénigrer celles et ceux qui ont craqué.
- Et de façon générale, **favoriser la flexibilité** : possibilité de prendre des congés au-delà des 12 jours d'anticipation normalement permis, d'avoir des semaines écourtées « compressed workweeks », extension exceptionnelle cette année des droits au congé parental pour celles et ceux ayant épuisé leurs droits, assouplissement des délais pour introduire les demandes de congé, de congés parentaux et de CCP (3 mois dans ce dernier cas), **assouplissement des différentes notions liées aux enfants à besoin spécifiques ou handicapés** : limites d'âge, conditions d'octroi des aides, définitions strictes des besoins spécifiques, besoins de bilans et autorisations préalables pour les remboursements etc.
- Doter le fond social et les structures sociales des institutions des **moyens** nécessaires (agences comprises)

Nous sommes abreuvés de statistiques qui énoncent des faits effrayants : tous les ans celles de la pauvreté en Europe, suivi du rappel qu'il s'agit essentiellement de familles monoparentales, de femmes seules voire âgées qui n'ont pas fait une carrière complète. Nous voyons les articles dans la presse qui décrivent la situation des parents (et plus particulièrement des mères) qui perdent leur emploi, mettent fin à leur carrière, qui décrivent aussi le massif décrochage scolaire, les tentatives de suicide d'adolescents. Ne croyons pas que cela n'affecte pas aussi, à leur niveau, certains de nos collègues.

Si chacun peut comprendre que l'institution ait été inquiète à l'idée d'envoyer tout son personnel en télétravail et ait pu craindre que l'on « en profite », il a été dit qu'elle a découvert combien son personnel s'était montré sensé, résilient et efficace.

Qu'elle ne s'y trompe pas toutefois : ce n'est pas parce que le personnel s'est organisé plus ou moins comme il a pu que cela est encore tenable longtemps en l'état. Sachons écouter la détresse autour de nous, avant qu'exténués, ils, et **elles surtout**, n'aient renoncé à se faire entendre. Que celles et ceux qui n'ont pas d'enfants se croient épargnés si à un moment donné X% des mères, des parents craquent et déclarent forfait. Seuls les eurosceptiques ou les europhobes ont intérêt à affaiblir le personnel des institutions.

Il est peut-être bon de rappeler aux gestionnaires et aux spécialistes des analyses coût-bénéfice qu'il vaut mieux octroyer une fois un congé spécial de 10 jours que 10 mois de congé maladie pour burn-out.

En chinois le mot crise s'écrit avec deux idéogrammes. L'un qui veut dire danger et l'autre opportunité. Sachons, collectivement, créer et saisir les opportunités qui se présentent, en ne nous limitant pas à « gérer la crise » dans un cadre (guidelines).

Celles et ceux qui le désirent peuvent réagir à ce texte à notre [boite mail](#) en indiquant **Homeschooling** en objet.

No boundaries: the distress of parents in times of home-schooling

The pandemic has presented us with a number of challenges. In recent months, many of us were faced with the unique situation of working from home with children and teenagers in the house. In some countries, schools were closed. In other countries, children and teenagers were home-schooled. Nearly all of us were affected on varying degrees.

For parents in general and **women in particular** (let's face it, they **usually** take on more household and mental workload than their partners), and especially for **single parents** the challenge is huge.

As a trade union organisation, but also on a personal level, we hear many testimonies from people, often from **mothers**, who are on the verge of a breaking down. Some mothers admit to secretly dreaming of divorce, in order to have the children only every other week, to putting an end to their career, some burn out and take months to recover... each time with damaging consequences not only for the individuals but also for our employer. Our children are not doing well either: school drop-out and repetition notices are skyrocketing, some are afraid to go outside, others become addicted to screens and others are fall into depressive states.

We certainly welcomed the [guidelines on teleworking](#) in times of pandemic which call for line managers to have some flexibility in terms of core time, with "*special consideration for those with children with special needs or disabilities*".

THE problem is that the pandemic is ongoing and the resilience of parents and children is being depleted.

Who can seriously believe that parents are doing well when for some the only time to breathe is the time they take out the garbage? Who can seriously believe that parents are fine when their children are not?

I, who am writing these lines, wanted to have my children and I assume all responsibility for them.

Does this mean that we should therefore applaud the proposal of our employer that believes it has solved the problem, when all it does is give us the "flexibility" to work from dawn or in the middle of the night, with the belief that it is doing the right thing?

These so-called famous guidelines on teleworking in these times of pandemic advise us to: "*Work when it suits you best: for some of us, brain works best in the mornings and for others later in the day. Becoming an early riser is an option if your children sleep well. But if that's not the case, you could choose to have some work done later in the evening, when young children are in bed for example; with the agreement of your manager in case of working outside core time.*"

The institution's response was and remains inadequate. The OIB's social structures have been deficient. They could have and could, for example, following the example of certain countries, provide an emergency day-care system accessible to all, so that parents can take a break, and with the help of contractors, make up for the organisation of meals, since even when schools are open, the canteens remain mostly closed.

The case of parents with young children is obvious. Let the sceptics practise writing a briefing for the cabinet next to a three-year-old who screams because s/he is hungry, or even a teenager who blames you that the fridge is empty and will ask you repeatedly for a meal until s/he has eaten. All children, whatever their age, need quality attention, and we cannot permanently relegate our children to screens or frozen pizzas.

The institution's response shows at best a lack of empathy (...). The European Parliament has allowed, for example, when justified, **the temporary reduction of workload and working time without loss of salary**, and has put in place several **psychosocial** support packages, including to assist our children.

For us, psychosocial support has been limited to a medical team that refers to teleworking guidelines and to removing the need for prior authorisation to consult a psychologist up to an X number sessions per year!

It is therefore imperative to **extend support to all families experiencing difficulties**, without prejudice to the particular difficulties faced by families "*with children with special needs or disabilities under the age of 12 or 14*". What about children or teenagers suffering from depression or anxiety as a result of the pandemic, large families with young children, single-parent families, etc.? Let us have a flexible and proactive approach to these aspects.

We therefore call for **immediate** and **temporary additional concrete** measures that go in the direction of **more flexibility but not only**, and in particular :

- Granting **special leave** to parents, or, as in the European Parliament, a temporary reduction in working time without a reduction in salary, with special attention to **single-parent families** and families with **children with special needs**.
- Call on managers to be flexible and supportive, including by **adjusting the workload of parenting colleagues**, as is also the case in the European Parliament.
- **Adapt the IT systems** (SYSPER 2) and **call the services to order** to allow the immediate application of the guidelines in time of pandemic, in particular by allowing the recording and/or recovery of overtime exceeding 20 hours per month and/or worked outside core time.
- Clearly remind **the OIB** of its social mission and encourage it to provide concrete, rapid and adapted logistical assistance to families through its structures, including during home-schooling periods.
- Call on the **medical service** to directly or indirectly provide psychosocial support worthy of the name, open to all (children and teenagers) and to inform widely on the warning signs that we could observe on our colleagues or families.
- To officially call on the **European Schools**, where many of our children attend, to pay special attention to children with special needs, to potential drop-outs and repeaters, to be flexible and benevolent with regard to their sacrosanct rules, homework and multiple requirements.
- Implement and massively promote **useful and regular** training courses during these times (Wellbeing, managing overflowing mailboxes) but why not also "Resilience in times of pandemic", "Batchcooking" or "Benevolent management for managers"?
- When the **promotion** season is back, pay special attention to those who have held on against all odds, without disparaging those who have broken down.

- In general, to **encourage flexibility**: the possibility of taking leave beyond the 12 days credited from the following year as normally allowed, of having “compressed workweeks”, exceptional extension of parental leave rights this year for those who have exhausted their rights, loosening of the deadlines for submitting applications for leave, parental leave and leave on personal grounds (3 months in the latter case), **loosening of the various notions linked to children with special needs or disabilities**: age limits, conditions for granting aid, strict definitions of special needs, requirements for prior assessments and authorisations for reimbursements, etc.
- Provide a social fund and the social structures of the institutions with the necessary **means** (including agencies).

We are bombarded with statistics that state frightening facts: every year the statistics on poverty in Europe, immediately followed by the reminder that it concerns especially single-parent families, single women and even elderly women who did not had a full career. We see articles in the press describing the situation of parents (and more particularly of mothers) who lose their jobs, who end their careers, who also describe the massive school drop-out, the suicide attempts of teenagers. Let us not believe that this does not also affect some of our colleagues to some of these levels.

While it is understandable that the institution was worried about sending all of its staff into telework and that it might be "taken advantage of", it said to have discovered how sensible, resilient and efficient its staff had been.

However, do not let the institution be misconceived: just because the staff have organised themselves more or less as they could, it does not mean that they can continue to be stretched for much longer. Let us listen to the distress around us, before they, and **especially the women**, give up trying to make themselves heard. Those who do not have children should think they are spared if at some point a percentage of mothers and parents break down and give up. Only Eurosceptics or Europhobes have an interest in weakening the institutions' staff.

It may be worth reminding managers and cost-benefit analysts that it is better to grant 10 days of special leave once than 10 months of sick leave for burnout.

In Chinese, the word “crisis” is written with two ideograms. One means danger and the other means opportunity. Let us collectively create and seize the opportunities that arise, by not limiting ourselves to "managing the crisis" within a framework (guidelines).

Those who wish to react to this text can do so by sending an [email to our mailbox](#) with **Homeschooling** in the subject line.