



## Télétravailler de l'étranger : un réel enjeu pour demain ?

[EN version herebelow](#)

***La pandémie du COVID-19 a mis en avant le débat sur le télétravail.***

***Dans ce monde du travail en pleine mutation et de plus en plus numérique, peut-on imaginer, pour l'Administration publique européenne, non seulement d'accroître le télétravail mais également de pouvoir télé travailler depuis l'étranger, dans son pays d'origine?***

**Rappelons avant tout l'importance d'un travail en présentiel permettant d'assurer le travail d'équipes multiculturelles propre à la fonction publique européenne :**

Travailler au sein des institutions européennes, c'est faire partie des 30.000 personnes qui y occupent un poste à travers le monde mais c'est aussi l'assurance d'évoluer dans un environnement **varié** et **multiculturel**.

Que ce soit dans une **institution** ou une **agence**, l'UE accepte les **candidats de tous horizons** et offre de nombreuses possibilités de carrière à Bruxelles, au Luxembourg, dans d'autres **villes de l'UE** mais aussi dans les **délégations** de l'UE à travers le monde.

Actuellement, la carrière dans l'administration publique européenne se fait principalement en Belgique et au Luxembourg, étant donné le rôle spécial de référence joué par ces lieux d'affectation en tant que **sièges principaux et d'origine** de la plupart des institutions.

Ainsi, travailler au sein des institutions européennes rime avec :

- Un cadre de travail **multinational** et multilingue
- Un cadre de travail offrant **diversité** et égalité <sup>1</sup>
- Un cadre de travail permettant la **mobilité** professionnelle

Le télétravail doit permettre au personnel **de mieux accomplir ses missions** ([Thèses sur le télétravail](#)).

<sup>1</sup> L'UE n'établit aucune discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique ou sociale, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, le patrimoine, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

## Voyons ensuite les particularités et problématiques potentielles liées au télétravail depuis l'étranger :

En particulier, télé travailler de l'étranger soulève les considérants suivants :

- le maintien d'une fonction publique européenne unifiée qui fait corps
- le respect des obligations et dispositions statutaires,
- l'application d'indemnités statutaires
- la prise en considération de conséquences connexes.

### 1. Le maintien d'une fonction publique européenne unifiée qui fait corps

Le « projet européen », c'est le ciment autour duquel se réunissent les européens, c'est ce qui fait l'identité et la raison d'être de l'Union européenne. A cet égard, la formule a une double fonction :

- une fonction d'identification : l'attachement à une identité et des valeurs communes (faire corps)
- une fonction de mobilisation : rassemblement des citoyens pour défendre l'Union européenne et son projet.

Alors que le projet européen souffre actuellement d'une image négative auprès des citoyens européens, comment serait perçue une fonction publique européenne éparpillée en lieu et place du travailler et construire ensemble?

*Au-delà de la diversité des origines du personnel européen, faire corps et constituer une fonction publique européenne unifiée, passe forcément par du présentiel.*

### 2. Le respect des obligations et dispositions statutaires

- Le fonctionnaire est tenu d'exercer ses fonctions au lieu où il est affecté lors de son recrutement ou lors de sa mutation dans l'intérêt du service à la suite de la procédure de mobilité (Chapitre 2 - Obligations, article 4)
- 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 » (Article 20)
- Les fonctionnaires en activité sont à tout moment à **la disposition** de leur institution (Article 55)

*Compte tenu de ces obligations statutaires et dans l'intérêt du service, un cadre défini permettant de télé travailler depuis l'étranger s'avère indispensable.*

### 3. L'application d'indemnités statutaires

- Une **indemnité d'installation** affectée du coefficient correcteur fixé pour le lieu d'affectation du fonctionnaire
- Une **indemnité de dépaysement** égale à 16 % du montant total du traitement de base ainsi est versée au fonctionnaire qui a dû quitter son pays d'origine pour venir travailler au sein d'une institution européenne
- Le fonctionnaire ayant droit à une indemnité d'expatriation ou de dépaysement a droit à deux journées et demie de **congé supplémentaire**, chaque année, pour se rendre dans son foyer d'origine
- En vue d'assurer dans toute la mesure du possible l'équivalence du pouvoir d'achat des fonctionnaires indépendamment de leur lieu d'affectation est appliqué un **coefficient correcteur**

*Les indemnités statutaires sont liées au dépaysement du travailleur ; or ceci n'aura plus lieu d'être si le travailleur demande à télé travailler depuis son pays d'origine. Par ailleurs, le salaire risque d'être soumis à révision sur base de l'application du coefficient correcteur propre au pays de résidence.*

#### 4. Les conséquences connexes

- La dégradation de la perception externe quant au bien-fondé de l'**Union** européenne, de ses institutions et de ses travailleurs éparpillés dans toute l'Europe, sans unité<sup>2</sup>...
- La délocalisation de l'administration européenne et la perte d'attractivité de celle-ci voire la fin d'un contexte multiculturel européen
- Une interaction sociale limitée au numérique en lieu et place d'un travail d'équipe de cohésion en présentiel
- La disparition de la notion d'appartenance à un groupe et à un projet commun
- Altération de l'apprentissage et du travail d'équipe nécessaires à la bonne exécution des tâches
- La mise en exergue de l'inégalité sociale : tout le personnel n'est pas égal devant le télétravail (espace bureau au sein de l'habitation, typologie de famille, disponibilité de services connexes, localisation du pays d'origine par rapport aux sièges européens...)
- Répercussions possibles sur les services connexes disponibles tels que les crèches, les écoles européennes ...
- L'accélération d'une politique de diminution de bâtiments de travail in situ
- L'évolution des tâches du management
- Les risques sous-jacents de violation de secret professionnel (pression des lobbys locaux...)

Sur base de ce qui précède et en, particulier pour l'ensemble des raisons invoquées précédemment (*affaiblissement de l'esprit de corps, remise en questions des aspects statutaires y inclus le salaire et les potentielles conséquences connexes*), **on peut conclure** que le télétravail depuis l'étranger nécessite un cadre défini.

Si l'on peut accepter, à l'instar d'autres institutions européennes, le principe d'un télétravail depuis l'étranger sur une période limitée sur une année (*par exemple, deux ou trois semaines par an*), en revanche, on devrait exclure de télé travailler sur des périodes plus longues, sauf exception à évaluer au cas par cas.

Par ailleurs, la mise en œuvre du télétravail depuis l'étranger doit résulter du dialogue social entre partenaires sociaux et avec l'Administration mais aussi tenir compte de l'intérêt du service, des nécessités d'apprentissage et d'esprit de corps, de manière à permettre au personnel d'accomplir ses missions correctement.

---

<sup>2</sup> Alors même que l'administration européenne fait l'objet de nombreuses critiques, l'union de ses travailleurs émanant de tous horizons faisant corps permettra d'asseoir son image d'une administration variée et multiculturelle



## Working from abroad : a real challenge for tomorrow ?

*The COVID-19 pandemic has brought the debate on telework to the forefront.*

*In a rapidly changing and increasingly digital workplace, could we imagine the European Public Administration not only increasing the number of days of telework from home but also the possibility to telework from abroad from our home country?*

**First of all, let us recall the importance of face-to-face work to ensure the multicultural teamwork characteristic of the European civil service:**

Working for the European institutions means being part of the 30,000 colleagues who work there around the world, but it also means being able to work in a **varied** and **multicultural** environment.

Whether at an **institution** or an **agency**, the EU accepts **candidates from all walks of life** and offers many career opportunities in Brussels, in Luxembourg, other **EU cities** and **EU delegations around the world**.

At present, careers in the European public administration are mainly in Belgium and Luxembourg, given the special reference role played by these places of employment as the **main and original headquarters of** most of the institutions.

Thus, working in the European institutions rhymes with :

- A **multinational** and multilingual working environment
- A framework for **diversity** and equality<sup>3</sup>
- A framework for professional **mobility**

Telework should enable staff to **better fulfil their tasks** ([Theses on telework](#)).

---

<sup>3</sup> The EU does not discriminate on grounds such as sex, race, colour, ethnic or social origin, genetic characteristics, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation.

## Let us then look at the characteristics and potential problems linked to telework from abroad:

In particular, teleworking from abroad raises the following considerations:

- the maintenance of a unified European civil service that consists of a single entity only
- compliance with statutory obligations and provisions
- the application of statutory allowances
- consideration of related consequences.

### 1. Maintaining a unified European civil service that consists of a single entity

The "European project" is the cement around which Europeans come together, it is what gives the European Union its identity and reason to exist. In this respect, the formula has a dual function:

- an identification function: the attachment to a common identity and values (becoming one entity)
- a function for mobilisation: bringing citizens together to defend the European Union and its project.

At a time when the European project is currently suffering from a negative image among European citizens, how would a scattered European civil service be perceived instead of a service working and building together?

*Beyond the diversity of where the European staff comes from, building an unified European civil service necessarily involves face-to-face contact.*

### 2. Compliance with statutory obligations and provisions

- An official shall carry out his duties at the place which he is assigned on recruitment or on transfer in the interests of the service following the mobility procedure (Chapter 2 - Obligations, Article 4).
- 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" (Article 20).
- Officials in active employment shall at all times be at the **disposal of** their institution (Article 55).

*In view of these statutory obligations and in the interest of the service, a defined framework enabling teleworking from abroad is essential.*

### 3. The application of statutory allowances

- An **installation allowance multiplied by** the weighting fixed for the official's place of employment
- An **expatriation allowance** equal to 16% of the total basic salary is paid to officials who have had to leave their home country to work for an EU institution.
- Officials who are entitled to the expatriation or foreign residence allowance shall be entitled to two and a half days of **supplementary leave** each year, for the purpose of visiting their home country.
- With a view to ensuring as far as possible that the purchasing power of officials is equivalent irrespective of their place of employment, they shall be

subject to the **weighting** fixed for the place in question

*The application of statutory allowances is linked to the worker's expatriation, but this will no longer be the case if the worker asks to work from his country of origin. Furthermore, the salary may be subject to revision on the basis of the weighting in accordance to the country of residence.*

#### 4. Related consequences

- The worsening external perception of the European **Union**, its institutions and workers scattered all over Europe, without unity<sup>4</sup> ...
- The relocation of the European administration and its loss of attractiveness, or even the end of a multicultural European context.
- A social interaction limited to digital instead of face-to-face teamwork and cohesion.
- The disappearance of the notion of belonging to a group and to a common project.
- Impaired learning and teamwork necessary for successful completion of tasks.
- The highlighting of social inequality: not all staff are equal when it comes to teleworking (office space within the home, family typology, availability of related services, location of the country of origin in relation to European headquarters, etc.).
- Possible impact on available related services such as nurseries, European schools ...
- The acceleration of a policy of reducing the number of in situ work buildings.
- The evolution of management tasks.
- The underlying risks of breach of professional secrecy (pressure from local lobbies, etc.).

On the basis of the above, and in particular for all the reasons mentioned above (*weakening of the esprit de corps, questioning of statutory aspects including salary and potential related consequences*), **it can be concluded** that telework from abroad requires a defined framework.

While the principle of teleworking from abroad for a limited period of time over a year (*e.g. two or three weeks per year*) can be accepted, as for other European institutions, teleworking for longer periods should be excluded, unless exceptions are made on a case-by-case basis.

Furthermore, the implementation of telework from abroad must result from the social dialogue between social partners and with the Administration, but also take into account the interest of the service, the need for learning and esprit de corps, so as to enable staff to carry out their tasks properly.

---

<sup>4</sup> At a time when the European administration is the subject of much criticism, the union of its workers from all walks of life by becoming one body will help to establish its image of a varied and multicultural administration.