

NEXT GENERATION TELEWORK PRINCIPLES FOR AN ESSENTIAL EVOLUTION



Brussels, 26th September 2024

FR

The European Commission must take stock of the teleworking experience which has become a standard work pattern following the pandemic, defining the direction of travel any modern public administration must aspire to. We are at a crossroads and must evolve, rearrange, or improve to make our workplace more attractive, efficient, and fit for purpose. **The times they are a 'changing, so for the Commission it is swim or sink like a stone.**

Telework is not the panacea for all jobs, tasks, or responsibilities. It might not always be ideally suited, nor the preferred choice, but is a perfectly suitable working pattern given the necessary flexibility. Additionally, it attracts more young talent, promotes work-life balance, contributes to environmental goals, and more importantly, consolidates a **work culture whereby trust is based on efficiency, and efficiency is encouraged based on individual responsible choices.**

TAO, The Association of independents of the European Commission, has been following and analyzing the evolution of telework for years. **TAO** from the frontlines, facilitated the paradigm shift, prodded Management to adapt to changing times, denounced the “one size fits all” hotdesking model, championed telework from abroad, pioneered the right to disconnect, actively promoted a model whereby not all the staff members must be always physically present. **TAO takes a keen interest in teleworking trends, their potential and their health and safety implications at the workplace.**

Our institution must evolve in a rapidly changing work landscape.

TAO calls on our administration to develop the teleworking model to adjust, correct or improve abiding by the following fundamental principles.

- **EFFICIENCY** - work performance based on flexibility.
- **EMPATHY**- staff as human beings not a factor of production.
- **HEALTH & SAFETY** - precautionary principle and duty of care.

TAO calls on the European Commission to integrate the following priorities:

1. **EFFECTIVE RIGHT TO DISCONNECT.** This fundamental right of social law must be properly framed and monitored to materialize.
2. **MORE TELEWORK FROM ABROAD.** 10 working days is not enough. A step forward safeguarding applicable rules is feasible and desirable.
3. **URGENT IMPROVEMENT OF WORKING TOOLS.** Active promotion of good sound hygiene with approved microphones so that videoconferencing can occupy its rightful place as a safe, efficient, and reliable tool in the teleworking toolbox.
4. **HYBRID WORKING CULTURE:** Differentiate between autonomous telework and videoconferencing. Teleworking cannot equate physical presence and virtual presence. Videoconferencing must complement not substitute face-to-face interaction and it must sound and feel natural.
5. **FLEXI-TELEWORKING:** teleworking should not be a monolithic principle considering full working days or half-days as the single unit of measure. Selectively teleworking at certain periods of the day and physically working at the office at other times could be a very nice addition to the work-life balance arsenal and could contribute to greening easing gridlocks in 8-10 Brussels' traffic.

TAO will continue making its proposals aiming at these objectives of general interest and calls on the administration and the other trade unions for a frank, open and constructive dialogue going **beyond current static standards.**

Raúl Trujillo

TAO-The Independents

President



TÉLÉTRAVAIL DE NOUVELLE GÉNÉRATION PRINCIPES POUR UNE ÉVOLUTION ESSENTIELLE





La Commission européenne doit tirer les leçons de l'expérience du télétravail, devenu un mode de travail standard après la pandémie, afin de définir les orientations qu'une administration publique moderne se doit d'adopter. Nous sommes à un tournant où il est impératif d'évoluer, de réorganiser ou d'améliorer notre environnement de travail afin de le rendre plus attrayant, efficace et adapté à ses objectifs. **Les temps changent et, pour la Commission, il s'agit de s'adapter ou de sombrer.**

Le télétravail n'est pas la solution idéale pour tous les emplois, tâches ou responsabilités. Il n'est pas toujours parfaitement adapté, ni le choix privilégié, mais il constitue une option de travail adéquate lorsqu'il est mis en œuvre avec la flexibilité nécessaire. De plus, il attire les jeunes talents, favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, contribue aux objectifs environnementaux et, surtout, renforce une **culture de travail fondée sur la confiance dans l'efficacité et où l'efficacité est encouragée par des choix individuels responsables.**

TAO, l'Association des indépendants de la Commission européenne, observe et analyse depuis des années l'évolution du télétravail. En première ligne, **TAO** a facilité ce changement de paradigme, incité la Commission européenne à s'adapter aux nouvelles réalités, dénoncé le modèle uniforme de bureau flexible ou « Hot desking », défendu le télétravail depuis l'étranger, été à l'avant-garde du droit à la déconnexion, et activement promu un modèle dans lequel la présence physique n'est pas systématiquement requise pour tous les membres du personnel. **TAO porte un intérêt particulier aux tendances du télétravail, à son potentiel, ainsi qu'aux implications sur la santé et la sécurité au travail.**

Notre institution doit évoluer dans un contexte professionnel en pleine mutation.

TAO appelle l'administration à développer le modèle de télétravail en l'adaptant, le corrigeant ou l'améliorant, selon les principes fondamentaux suivants :

- **EFFICACITÉ** : des performances basées sur la flexibilité.
- **EMPATHIE** : considérer le personnel comme des êtres humains et non comme de simples facteurs de production.
- **SANTÉ ET SÉCURITÉ** : appliquer le principe de précaution et respecter le devoir de protection.

TAO invite la Commission européenne à intégrer les priorités suivantes :

1. **UN DROIT EFFECTIF À LA DÉCONNEXION** : ce droit fondamental du droit social doit être encadré et contrôlé pour qu'il devienne une réalité concrète.
2. **UN TÉLÉTRAVAIL ACCRU DEPUIS L'ÉTRANGER** : dix jours ouvrables ne suffisent pas. Une avancée est possible et souhaitable tout en respectant les règles en vigueur.
3. **UNE AMÉLIORATION URGENTE DES OUTILS DE TRAVAIL** : promouvoir activement une bonne hygiène sonore grâce à des microphones homologués afin que la visioconférence devienne un outil sûr, efficace et fiable dans l'arsenal du télétravail.
4. **UNE CULTURE DE TRAVAIL HYBRIDE** : distinguer le télétravail autonome de la visioconférence. Le télétravail ne doit pas être assimilé à une présence physique ou virtuelle. La visioconférence doit venir en complément et non en remplacement des interactions en personne en offrant une expérience aussi naturelle que possible.
5. **UN TÉLÉTRAVAIL FLEXIBLE** : le télétravail ne doit pas être un principe monolithique se limitant à des journées ou demi-journées complètes. Travailler à distance à certains moments de la journée et se rendre au bureau à d'autres moments pourrait enrichir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et contribuer à réduire les embouteillages aux heures de pointe à Bruxelles.

TAO continuera de formuler des propositions en faveur de ces objectifs d'intérêt général et appelle l'administration, ainsi que les autres syndicats à un dialogue franc, ouvert et constructif, **qui dépasse les normes statiques actuelles.**

Raúl Trujillo

TAO-The Independents

President



Your **TAO** team:

Raúl Trujillo Herrera, Rosario de Simone, Egzona Curraj,
Glen Campbell, Cristina Perret

Join TAO to reinforce the staff's action and to be informed on your rights!

TAO -The Independents

European Commission
Rue Joseph II, 70 – 1049 Bruxelles
+32 2 296 25 89 // osp-tao-afi@ec.europa.eu

 **tao-afi.eu**



You receive this email because you are an official or agent of the European Commission and therefore listed in its formal directory.

TAO-The Independents is an official EC staff association. [Here](#) to unsubscribe. [Here](#) to view our Policy statement.