

NEXT GENERATION TELEWORK THE RIGHT TO DISCONNECT





TAO pioneered the recognition of the right to disconnect. It must now be properly defined and codified. Staff have an inalienable right to privacy and to preserve their work-family life. The right to disconnect enhances wellbeing and productivity. **It is a pressing matter to regulate the right to digitally disconnect to limit the on-call culture.**

Telework is a welcome addition to the working conditions, but it needs to be framed and managed efficiently from a human perspective. Teleworking is a broad concept, including autonomous work and videoconferencing. Undoubtedly it constitutes a favourable evolution promoting work-life balance and generating efficiency gains. However, the cause-and-effect cycles must be constructive to reinforce each other. Upsides must outweigh downsides for the balance to be positive.

Autonomous teleworking can pose a psychosocial risk blurring the lines between workplace and the private sphere. The dose makes the poison. What enhances work-life balance can also be counterproductive and disruptive. With flexibility comes permanent availability. Hence the right to disconnect.

TAO calls on our administration to develop the teleworking model to adjust, correct or improve abiding by the following fundamental principles to avoid and overwhelming digital work pattern.

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

According to the European Parliament the right to disconnect must be understood as the right *“not to engage in work-related activities or communications by means of digital tools, directly or indirectly, outside working time”*. Additionally, **TAO** calls upon our administration to regulate and frame the overuse and abuse of on-line work activities.

Teleworking equated to presence in front of our corporate laptop for more than eight hours every day, poses a health risk for staff and runs counter to business continuity. An abusive use and control of teleworking tools by our managers is also counterproductive from an economic perspective as overworked and exhausted staff will generate a drop in productivity. **This is not exclusively about staff wellbeing; the interest of the service is also at stake.**

TAO alerted on September 21, 2020, on the seriousness of the problem and buttressed its call for action on the results of the staff survey [on the risks of burnout linked to teleworking](#).

TAO insists more than ever in its requests with these concrete, feasible, and urgent requests:

- No obligation to react to emails received before 8:00 am and after 6 pm
- No obligation to react to emails received during weekends and other holidays
- Videoconferences should last a maximum of 90 minutes non-stop, and if they need to last more than 90 minutes then there should be 20 minutes break after each hour
- 8 hours of videoconference non-stop is unacceptable
- Consecutive videoconferences should be separated by 60-minute periods
- Videoconferences during lunch-time periods should be discouraged, with the exception of voluntary training courses

HRs' present teleworking guidelines are far from giving a credible response to the matter. **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.

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**.

[LINK NEXT GENERATION TELEWORK](#)

Your **TAO** team



TÉLÉTRAVAIL DE NOUVELLE GÉNÉRATION DROIT À LA DÉCONNEXION



Bruxelles, le 30 janvier 2025

TAO a été le pionnier de la reconnaissance du droit à la déconnexion. Celui-ci doit désormais être correctement défini et codifié. Les salariés ont un droit inaliénable à la vie privée et à préserver leur vie professionnelle et familiale. Le droit à la déconnexion améliore le bien-être et la productivité. **Il est urgent de réglementer le droit à la déconnexion numérique pour limiter la culture de l'astreinte.**

Le télétravail est un ajout bienvenu aux conditions de travail mais il doit être encadré et géré efficacement d'un point de vue humain. Le télétravail est un concept large qui comprend le travail autonome et la visioconférence. Il constitue sans aucun doute une évolution favorable favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et générant des gains d'efficacité. Cependant, les cycles de cause à effet doivent être constructifs pour se renforcer mutuellement. Les avantages doivent l'emporter sur les inconvénients pour que l'équilibre soit positif.

Le télétravail autonome peut présenter un risque psychosocial brouillant les frontières entre le lieu de travail et la sphère privée. La dose fait le poison. Ce qui améliore l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut également être contre-productif et perturbateur. La flexibilité s'accompagne d'une disponibilité permanente. D'où le droit à la déconnexion.

TAO appelle notre administration à développer un modèle de télétravail pour ajuster, corriger ou améliorer le respect des principes fondamentaux suivants afin d'éviter un modèle de travail numérique écrasant :

- **EFFICACITÉ** - performance au travail basée sur la flexibilité
- **EMPATHIE** - le personnel en tant qu'êtres humains et non en tant que simple facteur de production
- **SANTÉ ET SÉCURITÉ** - principe de précaution et devoir de diligence

Selon le Parlement européen, le droit à la déconnexion doit être compris comme le droit de « *ne pas s'engager dans des activités ou des communications liées au travail au moyen d'outils numériques, directement ou indirectement, en dehors du temps de travail* ». En outre, **TAO** appelle notre administration à réglementer et à encadrer la surutilisation et l'abus des activités de travail en ligne.

Le télétravail assimilé à une présence devant notre ordinateur portable professionnel pendant plus de huit heures par jour,

présente un risque sanitaire pour les collaborateurs et va à l'encontre de la continuité des activités. Une utilisation et un contrôle abusifs des outils de télétravail par nos managers sont également contreproductifs d'un point de vue économique car un personnel surmené et épuisé va générer une baisse de productivité. **Il n'est pas seulement question du bien-être des collaborateurs ; l'intérêt du service est également en jeu.**

TAO a déjà alerté le 21 septembre 2020 sur la gravité du problème et a étayé son appel à l'action sur les résultats de l'enquête auprès des collaborateurs sur les [risques de burnout liés au télétravail](#).

TAO insiste plus que jamais sur ses demandes concrètes, réalisables et urgentes :

- Pas d'obligation de réagir aux e-mails reçus avant 8h00 et après 18h00.
- Pas d'obligation de réagir aux e-mails reçus pendant les week-ends et autres jours fériés.
- Les visioconférences devraient durer au maximum 90 minutes sans interruption, et si elles doivent durer plus de 90 minutes, il faudrait prévoir une pause de 20 minutes après chaque heure.
- 8 heures de visioconférence sans interruption sont inacceptables.
- Les visioconférences consécutives devraient être séparées par des périodes de 60 minutes.
- Les visioconférences pendant les pauses déjeuner devraient être déconseillées, à l'exception des formations volontaires.

Les directives actuelles des RH sur le télétravail sont loin d'apporter une réponse crédible à la question. **TAO** continuera de faire des propositions visant ces objectifs d'intérêt général et appelle l'administration et les autres syndicats à un dialogue franc, ouvert et constructif allant au-delà des normes statiques actuelles.

[LINK NEXT GENERATION TELEWORK](#)

Votre équipe **TAO**



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.