



Sondage éclair de la DG HR sur le «Nouvel environnement de travail » : réflexion et flexibilité !

Luxembourg, 27/05/2021

L'USFL se réjouit du taux de participation à cette enquête, mais s'inquiète des résultats obtenus et souhaite appeler :

- le personnel à la réflexion,
- le management à la flexibilité.

Le télétravail apporte des avantages évidents et non négligeables. Durant cette pandémie, il aura d'ailleurs séduit bien des collègues, qui jusque-là, n'en étaient pas forcément convaincus.

L'USFL souhaite toutefois rappeler le caractère « nouveau » de cette situation. Tout nouveau tout beau, donc, mais avec quelles conséquences à long terme ?

En effet, nous sommes tous également « installés » dans nos services, avec des collègues que nous connaissons relativement bien, parce que nous les rencontrons au quotidien. En général, les stagiaires/collègues qui sont arrivés et partis pendant le confinement n'ont rencontré aucun de leurs collègues autrement que de façon virtuelle. Si le télétravail devenait la nouvelle norme, comment pourrait-on atteindre ce niveau de collégialité et prononcer des phrases telles que « je me sens bien dans mon nouveau service, l'atmosphère est vraiment agréable » ? **Que restera-t-il d'humain dans notre façon de travailler ?** Souhaite-t-on réellement perdre le contact et que « le robot remplace l'homme » ?

Quid aussi des collègues qui ont besoin de rencontrer leurs semblables ? Nous nous interrogeons sur les conséquences physiques et psychiques à long terme pour tout travailleur en manque de contact social et dont l'activité physique sera encore réduite par un taux accru de télétravail. Sans oublier ceux qui n'ont pas réussi à s'adapter au télétravail, et le nombre croissant de burn-out lié à l'augmentation indirecte de la charge de travail ou même de la charge mentale des personnes qui doivent s'occuper en même temps de leurs enfants...

N'y a-t-il pas également une corrélation entre la préférence du télétravail et la crainte des espaces paysagers ou hot desks à venir ?

Ceux qui réclament un taux élevé de télétravail ne se posent-ils pas la question de ce qu'il adviendra s'ils se le voient accordés ? Car selon le lieu d'origine, le lieu de résidence et le lieu d'affectation, comment bon nombre de nos collègues pourront-ils encore prétendre aux mêmes conditions salariales s'ils effectuent du télétravail à plus de 50% depuis leur lieu d'origine ?

A l'instar des réformes du statut, les changements qui ont résulté de précédentes enquêtes au personnel n'ont pas toujours été favorables à son épanouissement ou à ses intérêts. Tout dépend de l'interprétation des résultats faite par les différents intervenants/la DG HR.

Via le sondage éclair de la DG HR, il est donc légitime de se demander **quel est le but réel de cette enquête**, alors que depuis trop longtemps, les économies se font principalement « sur le dos » du personnel. Nous citerons notamment :

- les **réductions continues d'effectifs** et le **remplacement des bureaux individuels par des bureaux paysagers** et/ou hot desks, au détriment de la qualité attendue et des conditions de travail,
- les **réductions de chauffage et de locations de bâtiments** grâce au télétravail, et enfin l'exemple tout simple **des poubelles personnelles** qui ont déjà déserté les bureaux individuels dans certaines DGs/certains bâtiments.

La prochaine étape logique pourrait être de décréter que les institutions n'ont pas besoin de fonctionnaires et autres agents européens, étant donné que le travail pourrait être effectué à moindre coût en l'externalisant ou par les Etats Membres directement.

Ce présent tract a donc pour but d'inviter :

- les collègues à bien réfléchir aux **fossés qui pourraient se creuser entre les souhaits qu'ils émettent et les résultats qu'ils espèrent** obtenir.
- le management à accorder plus de **confiance en son personnel et à une réelle flexibilité en matière de télétravail ou autres mesures dans des circonstances spécifiques (e.g. circonstances familiales, collègues isolés, ...)**, à définir au cas par cas. Par exemple, durant cette pandémie et alors qu'il était **interdit** de se rendre au bureau, l'administration aurait dû autoriser le télétravail depuis le lieu choisi par chacun.

Besoin d'aide? Contactez nous:

REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu

Vos représentants:

BECH et T2: N. MAVRAGANIS, C-A POPESCU	Gasperich: N. FETTAH-ZAIT S. KARDARAS	OP: I. WOLFF, M. COLLIGNON
--	---	----------------------------------



UNION SYNDICALE FEDERALE LUXEMBOURG
REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu
www.usf-luxembourg.eu

