



Négociations des nouveaux horaires de travail : 3... 2... 1... c'est parti !

Luxembourg, le 01/07/2021

Nous attendions avec impatience **la nouvelle Décision de la Commission sur les horaires de travail et sur le travail « hybride » (télétravail et travail en présence)**. Un texte a finalement été lancé en consultation interservices et présenté aux syndicats (voir annexe) pour un premier tour de discussion.

À la lecture du texte, il apparaît clairement que l'objectif principal de l'Institution est de répondre aux contraintes budgétaires imposées par les États membres et de justifier la réduction des espaces bureaux plutôt que de viser au bien-être du personnel. Il est donc facile à comprendre que derrière le nouveau slogan de la DGHR « vers une culture de la confiance » il y a le vide absolu, aucune mesure n'étant prévue à ce stade qui pourrait permettre de la réaliser concrètement. Au contraire, le texte proposé est en fait un fourre-tout qui va bien au-delà du seul télétravail car il aborde presque l'ensemble des aspects liés aux conditions de travail, constituant, de facto, une nouvelle politique du personnel.

Les enjeux globaux des nouvelles formes de travail hybrides auraient dû porter notre Institution à effectuer des réflexions de fonds et une évaluation de l'ensemble des conséquences.

En effet, il ne s'agit pas uniquement d'organiser l'alternance entre périodes de télétravail et périodes de présence au bureau mais de protéger les droits fondamentaux des travailleurs, ainsi que l'application des directives en vigueur en matière de temps de travail. À ce propos, l'**Union Syndicale Fédérale Luxembourg** considère qu'il est très dangereux, comme le propose le texte, de remplacer par le télétravail des jours de congés ou des jours d'arrêt-maladie. De plus, de longues heures de travail apparaissent déjà comme conséquences majeure des formes de travail hybride.

La Décision prévoit un **pouvoir de discrétion accru des managers**, excessif par rapport aux règles en vigueur. Ils seront désormais appelés à juger si le télétravail est justifié et à fixer le pourcentage présence/télétravail non négociable en raison de l'intérêt du Service et en l'absence de tout système transparent de prise en compte de la charge de travail de chacun.

La marge de discrétion de la hiérarchie va jusqu'à pouvoir déterminer si les activités de formation, ainsi que le travail dans l'intérêt de l'institution, puissent être comprises ou pas dans le temps de travail. Ceci est inacceptable.

Le texte propose **d'éliminer le « core-time »** en le remplaçant par une simple indication de la plage horaire dans laquelle on peut travailler (et donc être disponibles) : entre 8 et 19 heures ! Est-ce une avancée?

Dans sa forme actuelle, le texte ne prévoit que quinze jours de **télétravail en dehors du lieu d'affectation**, ce qui est loin des attentes du personnel.

Chaque DG voire chaque unité pourraient avoir sa propre politique en matière d'horaire de travail, ce qui créera des discriminations de traitement entre le personnel. L'**Union Syndicale Fédérale Luxembourg** considère qu'une harmonisation de ces politiques et leur suivi sont absolument nécessaires ainsi que la mise en place d'un Comité paritaire spécifique pour le temps de travail qui puisse statuer sur des situations problématiques.

Le **contrôle des horaires de travail**, qui ne devront plus être encodés en Sysper, n'est pas clair non plus. Ce contrôle devrait être justifié, proportionné et le personnel devrait en être informé pour éviter qu'il ne soit intrusif ou qu'il ne viole la vie privée. Par ailleurs, le **droit du travailleur à la déconnexion** et les mesures contre les atteintes à la vie privée manquent cruellement. Face à la multiplication des outils informatiques les frontières entre les temps de travail et de repos disparaissent et se traduisent par une augmentation du nombre d'heures de travail et une atteinte directe à la vie familiale et à la vie privée. La déconnexion devient pratiquement impossible avec des risques accrus de burn-out et autres risques psychosociaux.

L'**Union Syndicale Fédérale Luxembourg** a demandé que le droit à la déconnexion soit ancré dans le texte de la Décision et fasse l'objet d'une charte spécifique.

L'**Union Syndicale Fédérale Luxembourg** regrette l'absence complète d'analyse et d'évaluation de l'impact, en terme de défis humains (socialisation, travail en équipe...), que le télétravail comporte.

Le télétravail, c'est-à-dire le travail organisé en dehors du lieu de travail avec des conditions de travail pas forcément optimales, risque aussi de se traduire par **l'apparition de nouvelles pathologies**, comme des

troubles musculaires squelettiques qui, selon l'**Union Syndicale Fédérale Luxembourg**, devront être considérés comme maladies professionnelles. Aucun suivi de l'implémentation du télétravail n'est prévu.

L'**Union Syndicale Fédérale Luxembourg** insiste sur l'importance que l'employeur soit responsable à la fois **du matériel mais aussi de la prise en charge des coûts supplémentaires**, en particulier ceux liés à la communication (consommables, téléphonie mobile, internet) que le télétravail implique. Les risques liés à la cybersécurité devront aussi être couverts de manière adéquate.

Le recours au télétravail en cas de **circonstances exceptionnelles** ou de « force majeure » (par exemple en cas de pandémie) devra aussi être anticipé dans le cadre de cette décision.

Afin de prendre en considération tous les collègues exclus de cette Décision, l'**Union Syndicale Fédérale Luxembourg** avait déjà demandé une concertation sur **les horaires de travail du personnel, notamment le personnel des crèches et garderies et les chauffeurs**, pour lequel des changements d'horaires de travail sembleraient se dessiner.

L'**Union Syndicale Fédérale Luxembourg** regrette que la Commission n'ait fait part d'aucune intention d'une **approche interinstitutionnelle** afin d'obtenir un minimum d'harmonisation au sein des Institutions.

Finalement, l'**Union Syndicale Fédérale Luxembourg** vous appelle à nous faire part de vos commentaires et suggestions concernant cette réforme très importantes des conditions de travail qui va nous impacter tous et toutes de façon significative et à long terme.

Contact :

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

Vos représentants :

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



**UNION SYNDICALE FEDERALE
LUXEMBOURG**

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

www.usf-luxembourg.eu

