



# Mise en œuvre de la décision sur le temps de travail et le travail hybride : pas de flexibilité

Luxembourg, 13 avril 2022

La décision C(2022)1788 est entrée en vigueur le 1er avril 2022. La décision prévoit l'adoption de lignes directrices par la DG HR (article 2) et la création d'un comité mixte sur le travail hybride (article 16).

Malheureusement, ni les lignes directrices ni le comité mixte ne sont encore disponibles/en place. En outre, la DG HR n'a pas encore partagé l'analyse des risques concernant la mise en œuvre de la décision, comme cela avait été promis lors des négociations.

Alors que les éléments de base destinés à assurer la bonne mise en œuvre de la décision ne sont pas encore en place, **L'Union Syndicale Fédérale Luxembourg** craint que la décision ne soit pas respectée au niveau de certaines Directions Générales et Services.

En particulier, nous observons l'approche discutable choisie par certaines DG et Services, consistant à envoyer un message formel à tout leur personnel, les informant que **la règle par défaut est une combinaison d'au moins 60 % (3 jours) au bureau et jusqu'à 40% (2 jours) de télétravail**. Approche prétendument justifiée par la possibilité pour chaque Directeur Généraux (ou Chef de Service) de définir et de préciser la raison pour laquelle la méthode de travail hybride est la mieux adaptée au contexte spécifique de la politique et de l'équipe. Il convient également de noter que d'autres DG et Services n'ont pas émis un tel message, mais essaient d'imposer une présence de plus de 2 jours par semaine au bureau en demandant "de manière informelle" aux supérieurs hiérarchiques des équipes de le faire. Une preuve indéniable de courage.

**L'Union Syndicale Fédérale Luxembourg** s'oppose vigoureusement à cette interprétation de la décision. Si les Directeurs Généraux (ou Chefs de Service) peuvent instruire leurs supérieurs hiérarchiques sur la manière d'exercer le pouvoir d'appréciation qui leur est conféré par la décision (article 2), ils ne peuvent pas imposer un champ d'application limité de la décision au personnel travaillant dans leur Direction Générale ou Service .

La décision accorde aux agents la possibilité de demander plus de 20 % et jusqu'à 60 % de télétravail (article 9, paragraphe 7). Dans certaines DG et Services, il semble que les membres du personnel se voient interdire par le Directeur Général de demander plus de 40 % de télétravail. La décision établit également que les supérieurs hiérarchiques doivent **fournir des raisons dûment justifiées** lorsqu'ils rejettent une demande de télétravail (à nouveau article 9, paragraphe 7). Dans certaines DG et Services, le Directeur Général (ou Chef de Service) semble avoir supprimé cette obligation à ses supérieurs hiérarchiques pour les demandes comprises entre 40 % et 60 % de télétravail.

Il convient de noter que la décision prévoit également la possibilité de plus de 60 % de télétravail dans des circonstances spécifiques (article 9, paragraphes 9 et 10). Dans certaines DG et Services, la détermination d'un maximum de 40% de télétravail pour l'ensemble du personnel supprime également cette option pour son personnel.

La détermination d'un niveau fixe de télétravail maximal (nombre de jours fixes) pour l'ensemble du personnel d'une Direction Générale ou d'un Service est également problématique car la décision vise à promouvoir un environnement de travail moderne, numérique et flexible, à protéger la santé et le bien-être du personnel, à renforcer l'efficacité et à améliorer l'équilibre vie professionnelle - vie privée (considérant 1). En outre, la décision indique clairement qu'elle doit être fondée sur la confiance. Ces objectifs nécessitent une approche individuelle prenant en considération les besoins spécifiques de chaque membre du personnel, tels que les risques psycho-sociaux, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'isolement social, les besoins professionnels tels que l'accueil des nouveaux arrivants, la transmission des connaissances, le niveau de travail en équipe, le partage des tâches. nécessitant une présence physique et des besoins spécifiques du personnel handicapé (considéranants 9-11 et 15).

Par conséquent, un **nombre de jours fixe pour l'ensemble du personnel d'une Direction Générale ou d'un Service n'est pas une approche appropriée** pour répondre à des demandes individuelles de niveaux différenciés de télétravail.

**L'Union Syndicale Fédérale Luxembourg** demande aux DG et aux Services d'interpréter correctement la Décision en introduisant la flexibilité nécessaire et en favorisant le développement d'une culture de confiance qui sont à la base de la décision.

**Besoin d'aide? Contactez-nous:**

[REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu](mailto:REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu)

**Vos représentants:**

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



**UNION SYNDICALE FEDERALE LUXEMBOURG**

[REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu](mailto:REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu)

[www.usf-luxembourg.eu](http://www.usf-luxembourg.eu)

