



Informations actualisées sur le coronavirus

12 juin 2020

Chères et chers collègues,

Ce message est important. Il concerne les niveaux supérieurs des travaux essentiels dans les bâtiments du Conseil, les réunions, les résultats de l'enquête sur le (dé)confinement, le télétravail depuis l'étranger, les vacances d'été et les congés annuels, ainsi que la réinitialisation de votre mot de passe à distance.

Niveaux supérieurs des travaux essentiels dans les bâtiments du Conseil

1. Depuis le début du confinement, nous avons demandé que seuls les membres du personnel dont la présence dans les bâtiments du SGC était considérée comme essentielle s'y rendent. La définition du terme "essentiel" est liée à l'évaluation des besoins du Conseil réalisée par la présidence, et à l'importance du maintien de sa capacité décisionnelle. Cette approche est aussi cohérente avec le fait que les autorités belges n'ont cessé d'encourager le recours au télétravail.
2. Cette limitation des présences a bien fonctionné jusqu'ici, et je me réjouis également de constater que le personnel souhaite poursuivre le télétravail dans ces circonstances. Cela contribue à limiter le nombre de nouvelles contaminations et à éviter une deuxième vague de cette crise sanitaire.
3. L'amélioration de la situation épidémiologique et le vaste programme de relance ont entraîné une accélération du rythme des travaux du Conseil. Nous nous attendons à ce que cette situation se poursuive pendant tout le mois de juin et sous la présidence allemande, et à ce qu'elle s'accélère avec la diminution des restrictions de voyage. Nous allons donc assister à une augmentation progressive des activités essentielles et, par conséquent, du nombre de personnes dont la présence physique au bureau sera requise. Cela signifie aussi que le nombre de personnes devant être physiquement présentes au bureau pour pouvoir fournir en temps utile des services d'appui aux réunions, tels que la traduction de documents, devra probablement augmenter.
4. Il est ressorti de l'évaluation de nos espaces de bureaux et de réunions que, d'une manière générale, nos bâtiments peuvent accueillir en toute sécurité un nombre plus élevé de personnes. Dès lors, si le télétravail reste l'option par défaut pour le personnel dont la présence n'est pas indispensable, un plus grand nombre de membres du personnel devant réaliser des activités essentielles peuvent être accueillis dans nos bureaux.
5. L'augmentation du nombre de personnes dont la présence au bureau est essentielle devrait être gérée au niveau local:

- a. Les managers ont la responsabilité de déterminer les activités essentielles et les membres du personnel dont la présence est indispensable, en fonction des besoins du service.
 - b. Lorsqu'un besoin réel est recensé, il appartient aux managers de planifier soigneusement la présence au bureau à l'avance et en dialogue constant avec leur équipe.
 - c. En plus d'évaluer les besoins, les managers devraient:
 - déterminer quels membres du personnel doivent retourner au bureau afin d'avoir des conditions de travail appropriées et d'être en mesure d'accomplir leurs tâches;
 - discuter avec les membres de leur équipe des conséquences d'un retour au bureau sur la garde des enfants et d'autres charges familiales;
 - discuter avec les membres de leur équipe pour déterminer si l'utilisation des transports publics a une incidence sur leur retour au bureau;
 - discuter de tout autre sujet de préoccupation ou de toute autre question que les membres de leur équipe pourraient avoir concernant un retour au bureau;
 - veiller au respect de notre politique à l'égard des membres du personnel appartenant à un [groupe vulnérable](#);
 - veiller à ce qu'aucun membre du personnel ne se rende au bureau si cela n'a pas été planifié ou convenu à l'avance;
 - veiller à ce que les membres du personnel qui se rendent au bureau soient en mesure de respecter la distanciation sociale, y compris dans les bureaux partagés, conformément à l'évaluation de la capacité réalisée par les managers (cela peut, dans certains cas, nécessiter une plus grande souplesse dans l'utilisation des bureaux individuels).
6. Il va de soi que les managers et les membres du personnel dont la présence est requise doivent continuer d'appliquer les mesures ci-après afin de veiller à ce que nos bâtiments restent des lieux sûrs pour l'ensemble du personnel:
- appliquer de manière stricte les mesures de distanciation sociale dans les bureaux, y compris en ce qui concerne l'[utilisation de bureaux partagés](#);
 - respecter les mesures d'hygiène et porter un masque lorsque la distanciation sociale est difficile à respecter;
 - éviter la socialisation;
 - poursuivre la collaboration virtuelle actuelle (les réunions virtuelles devraient rester la norme même si certaines personnes travaillent au bureau), afin, notamment, de veiller à ce qu'il n'y ait pas de décalage avec les membres de l'équipe travaillant depuis la maison.
7. Au niveau central, nous évaluerons en permanence la situation et nous contrôlons quotidiennement le nombre total de personnes présentes dans nos bâtiments. Pour toute question à ce sujet, les managers ou les membres du personnel sont invités à envoyer un courriel à l'adresse HR@consilium.europa.eu.

8. Nous suivons attentivement la situation, tant sur le plan épidémiologique que des instructions fournies par les autorités belges. Nous avons l'intention de travailler sur la base des principes énoncés ci-dessus tout au long du mois de juin. Vers la fin du mois, nous vous informerons de la manière dont nous envisageons un retour plus important du personnel au bureau au mois de juillet.

Réunions

9. Compte tenu de la reprise de nos activités essentielles, de plus en plus de délégués se rendent dans nos bâtiments. Les modalités de travail liées à la COVID-19 pour les sessions du Conseil figurent dans le vade-mecum disponible sur [Domus](#). J'encourage tous ceux qui travaillent dans le cadre des sessions du Conseil à en prendre soigneusement connaissance.
10. Nous avons également pris des mesures supplémentaires pour faire en sorte que l'augmentation de l'activité puisse être gérée en toute sécurité. Il s'agit notamment d'un rappel du format applicable inclus dans les invitations aux réunions (CM) et des mesures à respecter autour de la salle de réunion 50.1 pour éviter la présence d'un trop grand nombre de personnes dans la zone d'attente et aux abords des entrées. Mais il ne s'agit pas uniquement de nouvelles mesures. Ce qui reste essentiel, c'est que chaque utilisateur respecte strictement la distanciation sociale, dans l'ensemble de nos bâtiments.

Résultats de l'enquête sur le (dé)confinement

11. Je souhaite vous remercier pour votre participation à l'enquête. Nous sommes très satisfaits du taux de réponse de 48 %. Les résultats ont été [publiés sur Domus](#). Vous pouvez consulter les points les plus importants dans une infographie ou prendre connaissance des résultats complets à l'aide de l'outil interactif. Vous pouvez également partager votre point de vue dans le champ destiné aux commentaires de l'article.

Le télétravail depuis l'étranger

12. L'enquête montre que l'incertitude liée aux déplacements vers les pays d'origine est une source de frustration et de tristesse pour une grande partie du personnel. Certains d'entre vous ont pu, à titre exceptionnel, télétravailler depuis l'étranger pendant cette période.
13. Étant donné que le télétravail devrait rester répandu parmi de nombreux membres du personnel pendant l'été, et que le personnel pourrait rencontrer des difficultés pour effectuer des déplacements, malgré la réouverture annoncée des frontières internes de l'UE, j'ai décidé **de prolonger jusqu'au 4 septembre la dérogation qui permet de télétravailler de l'étranger sans limitations**.
14. Veuillez noter que "sans limitations" ne signifie pas "sans règles". Les collègues qui souhaitent télétravailler depuis l'étranger doivent toujours obtenir l'accord de leur supérieur(e) hiérarchique direct(e), qui doit consulter le bureau "Gestion du Temps",

conformément aux règles qui s'appliquent habituellement.

15. Les points pour lesquels nous dérogeons aux règles sont les suivants:
 - le télétravail doit être "compatible avec les intérêts du service", alors qu'il doit normalement être "dans l'intérêt du service";
 - la période de télétravail depuis l'étranger autorisée jusqu'au 4 septembre ne compte pas comme l'une des deux périodes autorisées pendant la carrière.
16. Pour plus d'informations sur nos règles habituelles, veuillez consulter:
 - [l'article 6 de la décision 8/2020 relative au télétravail](#);
 - [le point 5 des questions-réponses sur le télétravail pour le personnel d'encadrement](#).

Vacances d'été et congés annuels

17. Compte tenu de la réouverture prochaine de la plupart des frontières internes de l'UE, la grande majorité d'entre nous peut désormais envisager les vacances d'été de façon plus positive et s'organiser pour rendre visite à sa famille et à ses amis à l'étranger. Comme escompté, nous constatons une augmentation du nombre de jours de congé annuels restants par rapport à la même période des années précédentes. Cela pourrait poser problème à l'automne, car nous pourrions alors être confrontés à une charge de travail plus importante qui ne nous permettrait pas de répondre favorablement à toutes les demandes de congé qui n'auront pas été dûment planifiées et approuvées. Cela pourrait contraindre certains managers à refuser des demandes de congé pendant cette période, et nous souhaiterions éviter cette situation.
18. Comme vous le savez, le statut prévoit une période minimale de deux semaines consécutives de congés à prendre pendant l'année. Je vous encourage donc vivement à prendre un maximum de jours de congés pendant notre période creuse habituelle, à savoir entre le 13 juillet et le 4 septembre, conformément aux besoins du service.
19. Dans le même ordre d'idées, je souhaite rappeler aux collègues que le report des congés d'une année à l'autre est limité à 12 jours. Il n'y aura en principe pas d'exception sauf, évidemment, si l'impossibilité de prendre des congés découle de la nécessité de répondre aux besoins du service ou de toute autre raison justifiée (par exemple une maladie de longue durée). L'impossibilité de prendre des congés annuels en raison de congés parentaux ou familiaux ne sera pas considérée comme une raison valable. Veuillez en tenir compte au moment de faire des demandes de congé parental ou familial.
20. Si nous respectons tous ces principes de base, des mesures supplémentaires ne devraient pas être nécessaires, et nous pourrions tous profiter de nos congés tant attendus et bien mérités.

Réinitialisez votre mot de passe à distance

21. Vous pouvez désormais réinitialiser votre mot de passe Windows depuis chez vous, en vous connectant depuis Pulse Secure.

22. Pour ce faire, vous devez vous enregistrer sur le portail d'auto-réinitialisation du mot de passe. Nous encourageons vivement l'ensemble du personnel à le faire en cliquant [sur ce lien](#). Cela ne prend que quelques minutes et vous évitera de devoir appeler la Helpline.
23. Pour réinitialiser votre mot de passe, cliquez sur "Problems logging in?" ("Des difficultés pour vous connecter?") sur l'écran de connexion une fois que votre ordinateur portable/hybride aura démarré. Vous trouverez [ici](#) plus d'informations sur la manière de s'enregistrer et de réinitialiser votre mot de passe.

Si vous avez des questions ou des commentaires à la suite de ces mises à jour, n'hésitez pas à les partager en ajoutant un commentaire dans le champ "Commentaires" de cet [article Domus](#).

En vous souhaitant à tous un agréable week-end,

William Shapcott