

**Fermeture de bâtiments de la Commission,
télétravail et mesures compensatoires :
Devrons-nous un jour nous cotiser pour travailler?**



Durant les congés d'été, certains Directeurs généraux ont pris l'initiative de fermer leurs bâtiments et demandé à leur Personnel de passer à un régime de télétravail complet.

Ces fermetures de bâtiments, pourraient être renouvelées ou même développées à l'occasion de prochains congés, par exemple en fin d'année, comme le directeur de l'OIB ne l'a pas exclu.

Toutefois, nous demandons à la HR de clarifier la base légale qui lui permet la fermeture des bâtiments. Même si nous soutenons **l'idée politique et environnementale** du « verdissement » de la Commission, nous constatons que ces décisions ont été prises sans réelle concertation ni avec les Comités représentatifs du Personnel, ni avec le Comité de Protection et de Prévention au Travail. Ces fermetures ont été imposées de façon arbitraire, comme le démontre la **note de la DG HR**.

Pour **la Fédération** la « nouvelle stratégie de verdissement » de la DG HR n'est qu'une excuse pour faire des économies budgétaires au détriment des collègues. En effet, certains collègues sont contraints à rester à nouveau chez eux, sans avoir l'obligation de venir deux jours au bureau, comme prévu dans la dernière **Décision de la Commission : C (2022) 1788** sur le temps de travail et le travail hybride. Dans le futur, les collègues pourront toujours venir au bureau pour travailler, mais peut-être faudra-t-il en trouver un, en passant par une plateforme spécifique de location ou d'achat ? (<https://webgate.ec.europa.eu/where2desk>).

L'on devra sérieusement évaluer l'impact du glissement du cadre de travail vers un système « hybride ».

Ceci est susceptible de générer des déséquilibres entre sphère privée et sphère professionnelle dont l'autonomie et l'harmonie doivent impérativement être préservées.

D'autres aspects doivent également être abordés : il est clair que le déplacement de l'activité professionnelle, ou tout ou partie, du bureau vers le domicile, génère des frais qui restent encore pour l'essentiel, à la charge des membres du Personnel, dans un contexte où la Commission réalise de formidables économies en termes de chauffage, de frais de missions, de gardiennage etc...

Or force est de constater qu'aujourd'hui encore, rien n'avance dans le domaine des compensations financières à apporter au Personnel (pourtant prévu au point 4 de l'article 13 de la décision C (2022) 1788). S'il est clair que l'heure n'est certainement pas au repli sur des revendications corporatistes, il n'en reste pas moins qu'un véritable débat doit s'engager entre l'Administration et les organisations représentatives de son Personnel sur le coût, l'impact économique, et les nécessaires compensations du travail en mode « hybride ».

Cette compensation sera aussi **un facteur d'attractivité pour de nouveaux recrutements** et permettra d'éviter le départ de certains collègues attirés par d'autres employeurs ayant su mieux s'adapter à cette nouvelle réalité.

La Fédération demande à l'Administration d'élaborer des propositions crédibles, chiffrées, concertées qui permettent au Personnel, et **en particulier à ses membres les plus précaires ou vulnérables**, de faire face à des situations et moments difficiles, dans un contexte où la solidarité doit rester la valeur essentielle.

Nos emplois ne doivent pas être ubérisés, outsourcés, dévalorisés. La Commission doit respecter la dignité de nos collègues surtout des plus précaires.

La Fédération

Vous ne serez jamais seul !