

Le Droit à la déconnexion doit impérativement accompagner la généralisation du Télétravail structurel

La Fédération salue chaleureusement l'initiative lancée en ce sens par la DG INTPA et les orientations présentées dans sa « Digital workload and e-mail Policy »

**Toutes les DG devraient suivre cet exemple
et
La DG HR devrait généraliser ces bonnes pratiques
et ainsi
garantir l'égalité de traitement à l'échelle de la Commission**



La généralisation du Télétravail, d'abord forcée par la crise Covid, va désormais s'inscrire dans la durée. Le télétravail structurel qui était précédemment une facilité accordée avec parcimonie va prochainement devenir la norme pour tous ou presque à hauteur probablement de 50% du temps de travail.

Les négociations avec l'Administration pour établir les nouvelles règles du Télétravail n'ont pas encore commencé... mais les propositions de la Fédération sont prêtes et basées sur [vos opinions exprimées dans nos sondages](#).

Cette transformation rapide et profonde des conditions de travail doit être accompagnée d'abord au plan humain mais aussi aux plans financier et organisationnel. Des actions volontaires sont indispensables pour anticiper les conséquences de ces changements et réussir la transition.

Au plan humain, des possibilités de soutien psychologique aussi bien que des conseils ergonomiques ont été mis en place au début de la crise Covid. Ces moyens d'information et

d'assistance doivent être maintenus, publicisés et renforcés voire adaptés pour accompagner le passage aux nouvelles modalités de travail et l'établissement du nouvel équilibre vie privée-vie professionnelle.

Au plan financier, le télétravail à domicile induit un transfert de coûts de l'Institution vers les travailleurs qui affecte notamment les plus modestes. Ces coûts sont compensés financièrement dans les États membres et devraient donc l'être aussi dans les Institutions.

[La Fédération a déjà réclamé qu'un effort soit consenti par la Commission.](#)

Au plan organisationnel, le télétravail généralisé à quasi mi-temps devra, pour continuer à être efficace, s'inscrire dans un cadre organisant clairement et explicitement les limites d'horaire pour assurer une déconnexion suffisante des courriels et vidéoconférences.

En effet, tout en gardant à l'esprit les avantages manifestes de la technologie numérique, ce « lieu du télétravail » a créé ses propres nouveaux défis.

Une connectivité trop longue à la maison, qualifiée d'hyper connectivité, peut conduire l'individu à une situation dans laquelle il se retrouve incapable de séparer le temps de travail, du temps à réserver à soi-même et aux siens - un temps nécessaire pour se reposer et récupérer.

Cette hyper connectivité pourrait avoir un impact sérieux sur la santé.

Il est donc indispensable d'introduire un droit à la déconnexion visant à :

- assurer le respect des temps de repos et de congés ;
- garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- protéger la santé des collègues.

Plusieurs DGs en ont pris conscience et ont même développé, comme la DG INTPA, un corpus de règles assez complet pour protéger son personnel. [Ce texte est accessible ici avec des suggestions additionnelles de la Fédération.](#)

La Fédération le réclamait depuis des mois à la DG HR et se réjouit évidemment de ce renfort de DGs proactives aux visions modernes.

L'objectif est maintenant d'améliorer si nécessaire ce dispositif et d'amener la DG HR à assurer sa généralisation à toute la Commission.

Tous les collègues doivent en effet être traités de la même manière.

La Fédération

Vous ne serez jamais seul !

