



# EC STAFF **HOT ISSUES**

The Association of Independent Officials

# AVRIL 2021

## EDITO

### SUR LA ROUTE VERS UN « NORMAL » QUI NE SERA PAS LE MÊME « NORMAL » AUQUEL NOUS ÉTIIONS HABITUÉS

- Édito – Vers un nouveau « Normal »
- Les défis des interprètes en temps de pandémie
- Accès précoce à la vaccination dans le système de santé belge
- Procédure Promotion 2021
- Le futur de nos cantines
- Le Luxembourg retrouvera-t-il un jour son attractivité en tant que lieu de travail ?
- Quiz !!!!!

Au cours des quinze derniers mois, des mots et des acronymes, tels que quarantaine, distanciation sociale, PCR, FFP2, asymptomatique, anticorps, AstraZeneca et cas contact font désormais partie intégrante de notre vocabulaire quotidien. Des mots qui ont remplacé théâtre, concert, cinéma, barbecue, amis, art, culture. Ce n'est ni normal ni très sain.

Comment sortirons-nous de cette pandémie, individuellement et socialement ? Serons-nous plus résilients ? Serons-nous davantage conscients de nos vulnérabilités, devons-nous réorganiser nos sociétés et faudra-t-il vivre différemment ? Nous demanderons-nous si nous valorisons les bonnes choses ? Bien que cette pandémie soit encore loin d'être finie, il serait prématuré de donner une réponse à toutes ces questions, que seuls les spécialités des sciences sociales pourront un jour et avec le recul nécessaire déterminer. Mais prendre le temps d'y réfléchir est gage de responsabilité commune de tout un chacun.

Les temps changent (*the times they are a-changin'*)...La Commission européenne a utilisé le prétexte de la pandémie pour mettre en œuvre des changements structurels aux conséquences profondes : fini les bureaux individuels, hot-desking pour tout le monde – du moins une grande majorité d'entre nous – une nouvelle stratégie HR pour les dix années à venir, une réduction de près de 50% de nos bâtiments et cantines, zéro investissement dans les écoles européennes, et un changement radical dans la conception du télétravail avec un usage large et généralisé à tous...tout cela alors que le personnel travaille de chez lui, épuisé, exposé à une surcharge numérique, rêvant plus que jamais de ses prochaines vacances, quelque part...n'importe où...oui, et avec une nouvelle chaise, un nouvel écran.

Est-ce que ce changement a été fait correctement ? Comme il le faut ? Notre administration est persuadée que oui. Espérons qu'elle ait raison. L'administration est convaincue que ces changements seront bénéfiques pour le personnel, leurs carrières et leur bien-être, que ces changements augmenteront l'attractivité de la fonction publique de l'UE en la transformant en une « administration première classe », comme indiqué dans les principes de la nouvelle stratégie HR.

Selon la **TAO-AFI**, de tels changements doivent remplir 2 conditions :

1. Le personnel doit être invité à s'associer activement à son élaboration (propriété collective/fierté de l'entreprise)
2. Plus important encore, les actions envisagées doivent placer le personnel au centre même de sa conception. C'est une condition essentielle pour que les changements soient défendables à la fois individuellement et collectivement en tant qu'institution, mais aussi profitables aux services que la Commission européenne fournit à ses citoyens.

Le niveau de participation du personnel à ce jour ne peut être considéré comme suffisant. Par exemple, le passage au Hot-desking, qui a été communiqué au personnel d'un certain nombre de DG, les a pris par surprise. Le Dialogue Social sur la question s'est limité à une seule « séance d'information », dans le cadre d'un processus qui semble uniquement guidé par un souci d'économie (apparemment entre 280 et 440 millions d'euros d'ici à 2030).

La frénésie des sondages éclairés lancés récemment par la HR ne peut être considérée comme une consultation adéquate. Les efforts « pédagogiques » sont les bienvenus mais cette approche ne constitue pas une véritable consultation, encore moins une négociation avec les représentants du personnel.

Il est aussi peu probable que l'humain soit réellement placé au centre des préoccupations de ces changements. Nous sommes au cœur d'une crise sanitaire historique qui nous oblige à rester chez soi. Dans ces circonstances, il est tout simplement impossible pour le personnel d'échanger en direct sur le sujet, qu'il s'agisse de réunions formelles ou de discussions spontanées autour d'une tasse de café à la cafétéria. Les assemblées générales ne peuvent pas avoir lieu non plus. Tout ceci donne malheureusement l'impression d'une décision précipitée et injustifiée pour faire adopter des mesures sans prévoir une étude appropriée en amont.

Notre administration peut encore améliorer la qualité de ce processus. Les décisions n'ont pas encore été mises en œuvre et les travaux (de grande ampleur) sont encore en cours. Par exemple, et comme l'a demandé la TAO-AFI par avant, il est encore temps de régler le droit à la déconnexion pour lutter contre la fatigue numérique, comprendre et répondre aux problèmes liés à l'épuisement du télétravail ou faire en sorte que les aménagements futurs de nos nouveaux espaces de travail respectent les individus, la diversité du personnel et la nature de nos tâches. En bref, il faut prendre le temps nécessaire pour étudier l'impact des changements envisagés. Nous gardons espoir que l'administration aura la sagesse de le faire, dans un souci d'intérêt collectif ; non seulement pour le personnel mais pour l'institution dans son ensemble.

Comme le disait Paul Valéry, « L'avenir n'est plus ce qu'il était ». Vraisemblablement, la nouvelle normalité de la Commission européenne ne sera manifestement plus celle que nous connaissions il y a quinze mois...

**Raúl Trujillo Herrera**

Président TAO-AFI

L'association des Indépendants



## LES DÉFIS DES INTERPRÈTES EN TEMPS DE PANDÉMIE

---

En temps normal, la vie d'un interprète au SCIC est assez variée. En quelque sorte décrits comme des nomades linguistiques, nos collègues interprètes étaient déjà en situation de hot-desking avant même que le terme ne soit inventé, travaillant dans des conférences pour différentes institutions, dans différents bâtiments (ou pays) et sur différents sujets et ce chaque jour de la semaine. Du plus haut : sommets du Conseil européen, au plus technique, au plus banal : Inspection dans les exploitations, dans les abattoirs, dans la boue...

Puis vint la COVID-19 et, comme pour tout le monde, nos vies « normales » sont devenues une réalité du passé. Les conférences ont été annulées en masse. Les délégués ne pouvaient plus revenir à Bruxelles ou en partir. Certains interprètes se sont retrouvés bloqués dans des zones rouges, là où ils étaient en mission. Et les collègues free-lance, qui représentent près de 50% de notre production et qui travaillent avec nous depuis des décennies, ont vu leurs contrats de longue durée résiliés, pour la première fois dans l'histoire du service européen, comme le plus impitoyable des employeurs du privé.

Pendant un certain temps, au tout début de la pandémie, alors que tous les autres se connectaient à Zoom, Skype ou WebEx, il semblait alors que le multilinguisme aurait pu tout simplement disparaître. L'interprétation simultanée demande un travail d'équipe, nécessite du son, de la concentration et une connexion stable et de haute qualité qu'une connexion internet privé ne peut garantir, ni lors de la scolarisation des enfants à domicile. Nos clients avaient également des doutes légitimes tant au niveau du piratage qu'au niveau de la confidentialité.

Depuis lors, le SCIC a parcouru un long chemin. En collaboration avec un fournisseur externe, ils ont pu intégrer des systèmes de visioconférence multilingues sécurisés permettant au Conseil et aux réunions de haut niveau de reprendre. La technologie et la qualité sonore sont loin d'être parfaits, mais c'est tout ce que nous avons pour le moment. Pourtant, les interprètes du SCIC sont confrontés à des défis considérables dans leur travail quotidien : les règles de distanciation sociale signifient que les effectifs dans les réunions individuelles soient réduits et des cloisons en plexiglass ont été installées à l'intérieur des cabines. Les contraintes liées au nombre d'interprètes par réunion signifient également moins de langues par conférence, désavantageant certaines unités linguistiques

par rapport à d'autres.

De plus, les réunions organisées par la Commission, qui représentent environ 45% de leur charge de travail, n'ont guère repris. Ceci s'explique en partie par les contraintes de capacité du serveur et des plateformes d'interprétation en ligne, mais en fin de compte, l'utilisation accrue de l'anglais est le véritable coupable.

Enfin, et après seulement quelques mois de mauvaise qualité du son, il existe déjà des soucis d'acouphènes et d'autres problèmes auditifs. Personne ne peut dire quels seront les effets à long terme sur l'audition issus de ces plateformes en ligne. Et que devient un interprète sans son audition ?

Entre la réduction des effectifs, la faible demande et les préoccupations liés à l'audition, de nombreux collègues, qu'ils soient fonctionnaires ou indépendants, sont, à juste titre, préoccupés par leur avenir professionnel.

Peut-être plus que tous les autres membres du personnel, les interprètes sont impatients de vous revoir à nouveau lors de réunions.



## ACCÈS PRÉCOCE À LA VACCINATION DANS LE SYSTÈME DE SANTÉ BELGE

---

Le personnel de la Commission européenne basé en Belgique s'est vu promettre par l'administration de la Commission un rythme d'accès à la vaccination semblable à celui dont bénéficie la population belge et conformément aux règles de priorité établies par le gouvernement belge.

Pour rappel, la décision de se référer aux règles établies par l'Etat hôte émane principalement d'une décision politique basée sur l'opinion publique crainte par nos dirigeants politiques au sein de la Commission européenne. D'autres institutions internationales basées à Bruxelles suivent une approche différente, proactive et plus indépendante, dans un souci de protection de la santé de ses employés, de leurs proches et dans un contexte de pandémie.

Quelles qu'en soient les raisons invoquées pour justifier cette décision, de nombreux collègues basés en Belgique souhaiteraient accéder à la vaccination le plus tôt possible et pour certains, les raisons sont légitimes et vont au-delà de l'âge ou de la vulnérabilité. De par leur expérience avec notre institution, certains collègues considèrent que le processus de vaccination au centre Breydel serait plus lent que celui des centres belges de vaccination. Dans ce contexte, la TAO-AFI souhaite mettre en lumière l'existence de listes d'attente pour la vaccination et qui sont de plus en plus disponibles et accessibles en Belgique.

Les doses de vaccins prévues sur des listes d'attente permettent l'accélération de la campagne de vaccination et garantissent qu'aucune dose ne soit gaspillée. Le nombre de places en listes d'attente est important. La TAO-AFI attire également votre attention sur le succès de l'expérience en Flandre et en Wallonie où les personnes résidant dans ces régions ont pu s'inscrire sur le site QVAX: <https://www.qvax.be/region>.

En ce qui concerne la région Bruxelles Capitale, les résidents nés en 1970 ou avant peuvent se référer au site BRU VAX / Doctena pour prendre rendez-vous et recevoir les vaccins restants: <https://bruvax.brussels.doctena.be>

De plus, nous vous invitons à consulter régulièrement les mises à jour sur les sites d'information officiels relatifs au Covid: <https://coronavirus.brussels>



## PROCÉDURE PROMOTION 2021

---

Le 7 avril dernier, la DG HR a lancé la procédure de promotion pour l'année 2021. Il s'agit de la première étape d'une procédure qui se termine par la liste de proposés à la promotions publiée à l'automne.

La procédure de promotion permet de reconnaître et de récompenser la performance professionnelle et est, à ce titre, un élément clé de l'évolution de carrière. Le personnel de la Commission est composé de nombreux collègues très performants, qui méritent tous des promotions à un moment dans leur carrière. Malheureusement, les quotas de promotion sont limités et une estimation

approximative montre qu'environ seulement 20% des personnes éligibles à la promotion sont proposées chaque année.

Les directions générales sont actuellement en train d'établir une première liste de proposés par DG. Cette liste est ensuite discutée avec les représentants du personnel qui peuvent, à leur tour, aussi faire des recommandations aux directeurs généraux. À l'issue de ces réunions, la DG HR publie la liste initiale des fonctionnaires proposés pour une promotion, généralement au début du mois de juin.

Si vous n'êtes pas sur la liste et que vous estimez que vous méritez de l'être, vous disposerez de cinq jours ouvrables pour déposer un recours après la publication de la liste. La performance et les résultats, le niveau de responsabilités et l'utilisation des langues sont les principaux critères pris en compte lors de la comparaison des mérites entre collègues proposés à la promotion.

Déposer un recours n'entraîne pas systématiquement une promotion, mais si vous pensez vraiment que vous méritez cette promotion, il faut déposer un recours !

**La TAO-AFI**, *l'association des indépendants*, sera à vos côtés, prête à vous conseiller et à vous aider.



## LE FUTUR DE NOS CANTINES

---

Nous vivons une époque où nous parlons de plus en plus des futures conditions de travail dans les institutions de l'UE, telles que le télétravail, le « hot desking », les « open space », etc. Petit à petit et depuis le début de la campagne de vaccination et son programme continu pour les mois à venir, la possibilité de revenir aux bureaux de façon régulière devient une réalité proche. Un retour dans nos bâtiments, soi-disant très performants et adaptés aux futures conditions de travail.

Suite à l'annonce de l'annulation de l'appel d'offre prévu l'année dernière et les conditions précaires des employés des cantines et cafétérias, il y a un silence-radio inquiétant concernant les cantines et les cafétérias.

Entre café et repas, les cantines et cafétérias étaient autrefois des espaces qui permettaient aux collègues d'améliorer leurs relations et de mieux se connaître. Des espaces qui étaient déjà en « open space » et « hot desks » bien avant que ces termes ne commencent à apparaître dans les discussions



sur nos futurs espaces de travail.

Il est donc essentiel d'assurer la mise en place de cantines et cafétérias adaptées à la nouvelle donne, pour répondre aux sensibilités des collègues, peut-être aussi à leurs craintes, mais surtout, pour attirer un retour dans ces espaces. Les cantines et cafétérias ont eu une place très importante dans l'espace de travail dans le passé mais deviendront de plus en plus importants à l'avenir pour permettre des moments de convivialité et d'union entre collègues, des aspects qui deviendront de plus en plus rares dans la « nouvelle normalité » au travail.

Cet aspect de « retour » ne doit pas être négligé et toute improvisation doit être évitée. Les nouveaux contrats devraient également garantir et prendre en compte les droits des employés des cantines et cafétérias et l'approvisionnement en produits de qualité.



## LE LUXEMBOURG RETROUVERTA-T-IL UN JOUR SON ATTRACTIVITÉ EN TANT QUE LIEU DE TRAVAIL ?

---

La TAO-AFI, ainsi que de nombreux collègues, s'interroge sur la valeur donnée au Luxembourg comme lieu de travail. La récente délocalisation de la CHAFFEA est un nouveau coup, qui confirme cette tendance inquiétante que nous avons observée au fil des années.

### **Nous sommes tous égaux mais pas pour le pouvoir d'achat !**

Et nos amis basés au Luxembourg nous le répètent encore et encore : les frais locatifs ou d'hébergements sont souvent exorbitants et en conséquence, cela devient difficile de recruter du personnel compétent au Luxembourg. Même la campagne menée par la HR pour accroître l'attractivité de la fonction publique européenne au Luxembourg ne fonctionne pas bien. Les managers regrettent que le personnel soit si réticent à venir.

C'est sans doute une bonne publicité pour la libre circulation des personnes dans l'UE mais le Luxembourg est mauvais élève en matière de qualité de vie. De nombreux collègues recrutés dans les grandes régions voisines du Luxembourg (Belgique, France et Allemagne) ne pourront jamais espérer de vivre au Luxembourg et doivent faire la navette quotidiennement sur des autoroutes et des services ferroviaires saturés. Leurs enfants ne pourront par ailleurs jamais bénéficier de l'école européenne et d'autres avantages.

## Nous sommes tous égaux mais pas pour la vaccination !

Nos amis au Luxembourg sont très inquiets quant au déploiement de la vaccination, en particulier pour le personnel plus jeune, car le calendrier de vaccination a été donnée pour tous les groupes d'âge pour tout le personnel de Bruxelles en Belgique...Ils doivent faire face au déploiement général de la vaccination auprès des résidents luxembourgeois et des frontaliers (mais pas de leurs familles!). Une bonne nouvelle : le Luxembourg a annoncé que quiconque de plus de 30 ans peut désormais s'enregistrer pour la vaccination.

## Nous sommes tous égaux mais pas pour les frais d'hospitalisation !

Là encore, nos amis au Luxembourg ont beaucoup de mal à payer les frais d'hospitalisation beaucoup plus élevés, voire exorbitants, au seul motif qu'ils travaillent pour la Commission! Le personnel de la Commission doit payer, de sa poche, des frais d'hospitalisation supérieurs aux plafonds du RCAM. Un accord entre les hôpitaux luxembourgeois et le RCAM doit encore être trouvé. (Les travailleurs frontaliers ne sont pas concernés s'ils utilisent les hôpitaux de leur résidence)

Nous urgeons la Commission de réagir en vue de renforcer l'attractivité du site au Luxembourg.



## QUIZ !!! TENTEZ DE GAGNER UN BON D'ACHAT D'UNE VALEUR DE 35€ CHEZ FILIGRANES

---

Le sommet social de Porto, qui se tiendra en mai 2021, sera l'occasion de renforcer la mise en œuvre du plan d'action pour le socle européen des droits sociaux.

Le socle européen des droits sociaux énonce un certain nombre de principes, le dialogue social et la participation des travailleurs étant l'un d'eux.

Combien de principes constituent le socle européen des droits sociaux ?

- a) 10
- b) 15
- c) 20
- c) 25



🌐 Envoyez-nous vos réponses **ICI** au plus tard le 4/06/2021.

Tirage au sort lundi 7 Juin. **Bonne chance !**



## ACTIONS EN COURS...

---

- 📄 *Right to disconnect* : [lien vers l'article](#)
- 📄 *Telework from abroad* : [Lettre ouverte au Commissaire Hahn](#)
- 📄 *Hot desking* : [lien vers l'article](#)
- 📄 *TAO HR 50+ programme* : [lien vers le dernier article](#)
- 📄 *Les 10 principes fondamentaux de la TAO pour gérer la crise Covid-19 à la Commission* : [lien vers l'article](#)



---

Votre équipe TAO-AFI :

*Raúl Trujillo Herrera, Rosario de Simone, Marco de Stefano*

*Andres Font Galarza, Juan Luis Barbolla Casas, José Bellod, Evelyne Granata-Lubac,  
Ioanna Merope Ippiotis, Cristina Perret, Chloé Matagne*

Contributions spéciales:

Carmen Falkenberg, Ross Noble, Glen Campbell & Reza fardoom

## REJOIGNEZ TAO-AFI, LES INDÉPENDANTS

 pour renforcer les actions du personnel

 pour être informé de vos droits

***GARDEZ L'ESPRIT INDÉPENDANT !***



J-70 – Bureau 01/208 – Téléphone : 62589 – Email : [osp-tao-afi@ec.europa.eu](mailto:osp-tao-afi@ec.europa.eu)

[www.tao-afi.eu](http://www.tao-afi.eu)

---