

RIGHT TO DISCONNECT

TELEWORKING IS NOT INSTANT MESSAGING

TAO-AFI claims for a

RIGHT



OFFLINE WORK IS ALSO WORK

- ✓ Recognise the right to disconnect. Staff have a right to privacy and family life
- ✓ Right to disconnect is the corollary of staff empowerment and enhances wellbeing and productivity

On 21 January 2021, the European Parliament stated a right to disconnect in the context of teleworking and requested action from the European Commission ([2019/2181/INL](#)).

This is a most necessary first legal step that we salute, as until now there was no definition in EU law on what the “right to disconnect” is. The EP is now calling on the Commission to propose an EU directive to lay down minimum requirements

for the right to disconnect. We shall follow that closely.

As **TAO** had been reminding for months now, there is an absolute emergency to regulate the right to digitally disconnect and to overcome the constant on-call culture that seems to be developing these days.

Telework is here to stay, who can doubt it? And more use of telework will be part of our lives in the post-pandemic world, but there is work to do to frame it appropriately and to manage it in an efficient and human-oriented manner.

In our view, there are two factors of this equation: the right to disconnect, and the right to avoid an overwhelming digital work pattern.

Indeed, the right to disconnect can be defined –according to the European Parliament- as the right *“not to engage in work-related activities or communications by means of digital tools, directly or indirectly, outside working time”*. But in addition to this, **TAO** calls upon our administration to regulate and frame properly the overuse of on-line work activities.

We are currently in a context where some managers seem to believe teleworking equates to presence in front of the Lenovo laptop for often more than eight hours every day. **TAO** says that the absence of a formalised right to disconnect at present, in the peak of an already exhaustingly long health crisis, puts at risk the health of staff and even goes against the business continuity of our work when the EU citizens need us more.

Even from an economic or budgetary perspective, a minority, but not a negligible part, of some workaholic managers who abuse their mandated control of the teleworking tools, work against effective productivity with an exhausted staff. In other words, these managers work against not only the staff wellbeing but also the interest of the service and this needs to be pointed out clearly.

Therefore, **TAO** alerted already on [September 21, 2020](#) on the seriousness of the problem and buttressed its call for action and proposals on the basis of the results of its survey among staff on the risks of burnout linked to teleworking ([see TAO 26/01/21](#)). Now **TAO** insists more than ever in its requests with these concrete, feasible, and urgent requests:


- ✓ No obligation to react to emails received before 8:00 am and after 6 pm.
- ✓ No obligation to react to emails received during weekends and other holidays.
- ✓ Videoconferences should not last more than 90 continued minutes, and if they need to last more than 90 minutes then there should be 20 minutes

break after each hour. The existing practice of over 8 hours of videoconference, to which some colleagues are subject, should be considered unacceptable.

- ✓ Each videoconference should be separated from another by 60 minutes periods;
- ✓ Videoconferences during the regular lunch periods should be discouraged, with the exception of voluntary training courses. Clearly, training is part of work hours.

HRs' present teleworking guidelines are far from giving a credible response to the matter. Clearly, the EC reminder of the core hours' presence policy including the 4pm sunset clause on Wednesdays and Fridays is a source of inspiration for the future regulation of teleworking hours. However, the principle of core hours needs to be regulated to adjust to the new normal where staff will be evaluated based on results and should be empowered under uniform, non-discriminatory rules set out by HR for the whole institution.

We cannot be at the mercy of the more or less judgment of the responsible managers. **TAO** wants clear and uniform EC/HR rules applicable to all.

 Link to Article “ [How to avoid teleworking burnout? TAO-AFI calls for action and suggestions](#)” – 21.09.2020

 Link to TAO EU-SURVEY “[Telework and risk of burnout](#)” – 26.01.2021



Executive committee

TAO-AFI

DROIT À LA DÉCONNEXION

TÉLÉTRAVAIL NE VEUT PAS DIRE

MESSAGERIE INSTANTANÉE



- ✓ **Reconnaissance du droit à la déconnexion. Le personnel a droit à une vie privée et familiale**
- ✓ **Le droit à la déconnexion est le corollaire de l'autonomisation du personnel et il améliore le bien-être et la productivité**

Le 21 janvier 2021, le Parlement européen a affirmé le droit à la déconnexion dans le cadre du télétravail et a demandé une action de la Commission européenne ([2019/2181/INL](#)).

Il s'agit là d'une première étape juridique que nous saluons, car jusqu'à présent, il n'existait aucune définition du « droit à la déconnexion » dans le droit de l'Union. Le Parlement européen en appelle à présent à la Commission afin que celle-ci propose une directive européenne fixant des exigences minimales pour le droit à la déconnexion. Nous suivrons cette question de près.

Comme la **TAO-AFI** le rappelle depuis des mois, il est absolument nécessaire de réglementer le droit à la déconnexion pour faire face à la pression numérique et à la culture de la « connexion permanente » qui semblent s'accroître ces derniers temps. Le télétravail est là pour rester, qui peut en douter? Ce mode de travail fera davantage partie de notre vie dans le monde post-pandémie, mais il importe de le définir

correctement, de le gérer de manière efficace et de l'axer sur l'humain.

Selon nous, cette équation s'articule autour de deux facteurs : le droit à la déconnexion et le droit d'éviter un modèle de travail numérique écrasant.

En effet, selon le Parlement européen, le droit à la déconnexion « *désigne le droit des travailleurs de ne pas se livrer à des activités ou à des communications liées au travail en dehors du temps de travail au moyen d'outils numériques...* »

Au-delà de cela, la **TAO-AFI** invite notre administration à réglementer et à encadrer correctement la surutilisation du travail en ligne.

Nous sommes actuellement dans un contexte où certains managers semblent croire que le télétravail équivaut à une présence devant l'ordinateur portable Lenovo pendant souvent plus de huit heures par jour. La **TAO-AFI** affirme que l'absence à l'heure actuelle d'un droit formalisé à se déconnecter, et ce au plus fort d'une crise sanitaire qui dure déjà depuis longtemps, met en péril la santé du personnel et va même à l'encontre de la continuité de notre travail à un moment où les citoyens de l'UE ont le plus besoin de nous.

Il nous a d'ailleurs été relayé que certains managers, peu nombreux il est vrai mais le nombre n'en reste pas moins non négligeable, contrôlent de manière abusive la connexion permanente de leurs équipes. D'un point de vue économique ou budgétaire, ces méthodes vont à l'encontre des objectifs recherchés et le résultat en est une productivité en baisse et une équipe épuisée. En d'autres termes, ces managers travaillent non seulement contre le bien-être du personnel mais aussi contre l'intérêt du service. Ceci doit clairement être souligné.

Dans un article daté du [21.09.2020](#), la **TAO-AFI** avait déjà alerté sur la gravité du problème et avait réitéré son appel à l'action et à des propositions sur la base des résultats de son enquête auprès du personnel sur les risques de burnout liés au télétravail (voir [TAO 26/01/21](#)). Aujourd'hui, la **TAO-AFI** insiste plus que jamais afin que des règles concrètes, réalisables et urgentes soient définies :



- ✓ Aucune obligation de réagir aux e-mails reçus avant 8h00 et après 18h00.
- ✓ Aucune obligation de réagir aux e-mails reçus pendant les week-ends et jours fériés.
- ✓ Les vidéoconférences ne doivent pas durer plus de 90 minutes consécutives et si elles doivent durer plus de 90 minutes, une pause de 20 minutes devrait être imposée. Actuellement, certains collègues sont soumis à plus de 8 heures de visioconférence d'affilée. Ceci est inacceptable.
- ✓ Chaque visioconférence devrait être suivie d'une période de 60 minutes de

pause.

- ✓ Les vidéoconférences pendant la pause déjeuner devraient être déconseillées, à l'exception des formations sur une base volontaire. De toute évidence, la formation fait partie intégrante des heures de travail.

Les lignes directrices actuelles en matière de télétravail sont loin d'apporter une réponse crédible à la question. De toute évidence, le rappel par la Commission européenne de la politique concernant le core time, y compris la clause du mercredi et du vendredi, doit constituer une source d'inspiration pour la future réglementation des heures de télétravail. Toutefois, le principe des plages fixes doit être réglementé pour s'adapter à la nouvelle norme dans laquelle le personnel sera évalué sur la base des résultats et devrait être responsabilisé selon des règles uniformes et non discriminatoires définies par les RH pour l'ensemble de l'institution.

Nous ne pouvons pas être à la merci de l'interprétation individuelle des règles par nos managers. La **TAO-AFI** demande que des règles claires et uniformes soient applicables à tous.

-  Lien vers l'article "[How to avoid teleworking burnout? TAO-AFI calls for action and suggestions](#)" – 21.09.2020
-  Lien vers le sondage TAO EU-SURVEY "[Telework and risk of burnout](#)" – 26.01.2021



Comité Exécutif

Your **TAO-AFI** team:

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

Join TAO-AFI to reinforce the staff's action and to be informed on your rights!



TAO-AFI, The Association of Independent Officials

Joseph II 70 street, 01/208 at 1049 Brussels Tel: 02/29 62589 – fax : 02/29 64325

Osp-Tao-Afi@ec.europa.eu

www.tao-afi.eu