



Bruxelles, le 19 décembre 2022

## NOTE A L'ATTENTION DE M. JOSEP BORRELL FONTELLES, HR/VP

### Objet: Demande urgente de concertation sur le télétravail en Délégation

Le Service Européen d'Action Extérieure (SEAE) entend adopter une décision sur le télétravail pour le personnel en délégation selon des conditions plus restrictives que celles adoptées pour le personnel travaillant au siège.

La proposition en question vise à limiter à 1 jour maximum par semaine la possibilité de télétravail sous prétexte que celui-ci n'est pas compatible avec le type de travail exercé en délégation.

Cette proposition n'est pas en phase avec les dispositions négociées pour le personnel de la Commission et du SEAE travaillant au siège et ne correspond pas à une gestion moderne et dynamique du personnel.

De plus, il est important de rappeler que la crise sanitaire a été une preuve sans équivoque que le télétravail est possible en délégation et a d'ailleurs permis aux collègues en délégation de s'acquitter de leurs tâches de façon exemplaire durant cette période difficile. De même, un exercice pilote entamé en 2018 semble aussi avoir eu de bons résultats.

Nous soutenons donc fermement la nécessité d'une approche plus flexible et basée sur la confiance et la responsabilisation. Bien que ces principes aient été énoncés dans le préambule du projet de décision, ils risquent de rester lettre morte ouvrant la voie à des décisions arbitraires de la part des chefs de délégation. Le personnel dans les délégations de l'UE travaille dans un environnement complexe et changeant et mérite pleinement d'avoir accès à un régime de travail aussi flexible qu'au siège pour améliorer la productivité et promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Malgré la convergence des positions des représentants des OSP et des Comités du personnel, le dialogue social s'est heurté à une forte résistance de l'administration du SEAE.

En raison de ce manque d'accord, nous appelons à une concertation politique avec les instances exécutives du SEAE et la Commission afin de trouver une solution raisonnable et équitable, fondée sur le principe d'une gestion basée sur la confiance et qui garantisse la flexibilité nécessaire pour pouvoir travailler de manière efficace.

C. Sebastiani / R. Trujillo  
Alliance  
( *signé* )

E. Lieber  
Generation 2004  
( *signé* )

N. Mavraganis  
USF  
( *signé* )

G. Vlandas / H. Conefrey  
RS- U4U/USHU  
( *signé* )

Copie :

M. S. Sannino, Secrétaire général du SEAE ; M. G. di Vita, Directeur général RM ; Mme K. de Peyron, Directrice Budget et Ressources Humaines

M. K. Doens, Directeur général INTPA

M. D. Müller, Chef de Cabinet Hahn ; Mme S. Bikar, Membre du Cabinet Hahn

M. C. Roques, Directeur des affaires juridiques et partenaires sociaux, et Directeur ff du « Workplace and Wellbeing »

Mme D. Enjolras, Chef d'unité – Affaires Légales et Dialogue Social ; M. L. Duluc, HR F.4

Mmes M. Forgeois ; D. Bluteau ; S. Vande Broeck, HR F.4