



COVID - 19

Pour **R&D**, la santé des
collègues est au cœur de
ses préoccupations et doit
prévaloir sur tout le reste

SOMMAIRE

<i>Chère Madame von der Leyen</i>	<u>3</u>
La Solidarité, une valeur commune	<u>3</u>
Le personnel de l'Institution engagé à vos côtés	<u>3</u>
Un déconfinement progressif et réfléchi	<u>3</u>
Nous demandons que ces recommandations soient pleinement appliquées	<u>3</u>
Le télétravail doit rester la règle jusqu'à la sortie concertée de la crise	<u>4</u>
Une qualité de vie au travail s'impose pendant et après le confinement...	<u>5</u>
Dans ces conditions il ne peut pas être question de passage à l'open space...	<u>5</u>
D'une part, le CPPT doit jouer un rôle essentiel dans cette phase et nous faisons appel à vous pour garantir que ce comité puisse retourner accomplir pleinement ses missions.	<u>5</u>
<i>Suggestions pour une reprise graduelle, structurée et réversible du travail dans les locaux des Institutions</i>	<u>7</u>
Approche structurelle	<u>7</u>
Actions de prévention de la propagation du virus	<u>7</u>
Accueil in situ	<u>8</u>
Prévention des risques psychosociaux	<u>8</u>
Assurer le rôle du service médical	<u>8</u>
Assurer les mêmes conditions de sécurité et d'hygiène pour le personnel de gardiennage	<u>8</u>
Optimiser et renforcer le service de restauration	<u>9</u>
Qualité de l'air intérieur	<u>9</u>
Optimiser et renforcer le service de nettoyage des locaux	<u>9</u>
Outils informatiques et connexion	<u>10</u>
Modalités de travail	<u>10</u>

*Chère Madame von der Leyen,
Présidente de la Commission européenne*

Par nos lettres ouvertes des 31 mars ([lien](#)) et 21 avril derniers ([lien](#)), nous vous avons interpellée au sujet de la pandémie de COVID 19 qui sévit actuellement dans le monde.

Nous avons attiré votre attention sur l'aspect politique et le rôle que la Commission européenne et le Parlement européen doivent jouer dans un tel contexte.

Nous nous félicitons de l'attitude proactive que vous avez adoptée vis-à-vis des Etats membres et du rôle moteur que vous tentez de donner actuellement à nos Institutions. Nous espérons qu'elles sortiront grandies de ces événements et nous nous tenons à vos côtés pour agir au-delà des déclarations politiques.

***La Solidarité,
une valeur commune***

Votre discours du 16 avril devant le Parlement européen ([lien](#)) a confirmé notre conviction que l'Europe basée sur la solidarité de tous envers tous est la seule solution pour endiguer cette crise et faire face aux défis futurs qui nous attendent.

D'ailleurs, comme le Parlement européen l'a rappelé à son tour, la solidarité doit être restaurée au sein de l'Union européenne, qui doit faire plus pour reconstruire l'Europe, la rendre plus résiliente et plus efficace ; et cet impératif est assorti désormais d'une notion d'urgence.

***Le personnel de l'Institution
engagé à vos côtés***

Comme vous l'avez rappelé, dans votre discours, « une âme forte brille après chaque tempête ». Pour aider l'Union européenne à affronter cette tempête inédite et à en sortir par la grande porte, vous savez que vous pouvez compter sur une incomparable ressource de l'Institution, son personnel, dédié corps et âmes au projet que vous portez.

***Un déconfinement progressif
et réfléchi : nous soutenons
les recommandations que la
Commission européenne a
adressées aux Etats membres***

Certains Etats membres s'appêtent progressivement à entrer dans une première phase de déconfinement d'une partie de leurs populations, alors que d'autres prolongent ou aménagent les conditions de ce confinement. Tous pensent en effet déjà à « l'après », tout en y posant des conditions réalistes et fondées sur une expertise médicale encore en plein apprentissage. Pour nous, un tel « après » ne peut s'envisager sans une action commune des Etats membres et des Institutions européennes.

La feuille de route européenne, publiée le 15 avril, que vous avez présentée, en coopération avec le Président du Conseil de l'Union européenne, ([lien](#)) en vue de la levée commune et graduelle des mesures de confinement, répond parfaitement à cette pression ; nous saluons d'ores et déjà la décision de mettre la santé des personnes au cœur de tout dispositif de reprise qui pourrait être adopté.

***Nous demandons que ces
recommandations soient
pleinement appliquées au sein
de toutes les Institutions et
agences européennes, sans
distinction***

Alors que la mise en place des mesures de confinement a souffert d'un manque criant de coordination entre les Institutions, il est essentiel que les mesures mises en place pour le déconfinement soient, elles, étroitement coordonnées et appliquées au sein de toutes les

Institutions. Faute de quoi, nous n'aurions rien appris de cette crise, ou, pas grand-chose.

A cet égard, nous demandons donc naturellement que les principes dégagés et les mesures envisagées par l'Union soient également appliqués à tout son personnel.

Ainsi, la feuille de route pour la mise en œuvre du déconfinement devra faire l'objet d'une concertation préalable très détaillée avec les re-

présentants attirés du personnel et non pas simplement annoncés, « pour information », après leur adoption. Cette concertation est d'ailleurs une obligation légale pour nombre d'Etats membres de l'UE.

A cet effet, il faut que la levée des mesures adoptées dans le cadre du confinement soit mûrement réfléchi, absolument progressive, réversible et tienne dûment compte :

- ⇒ des capacités du personnel médical des Institutions, y compris de l'intégralité des matériels recommandés par les autorités de santé pour faire face au Covid-19,
- ⇒ de la vulnérabilité de certains agents, selon l'âge, les prédispositions ou les pathologies connues,
- ⇒ de différentes situations individuelles, notamment de la situation familiale de foyers composés très largement d'expatriés (enfants, proches dépendants...),
- ⇒ du rassemblement du personnel soit lors de réunions soit dans les lieux communs (cafétérias, cantines...),
- ⇒ de l'obligation d'assurer un suivi constant des mesures mises en place pour faire face sans délai à toute difficulté constatée,
- ⇒ du lieu d'affectation ; il va de soi que les situations de nos collègues en délégation, par exemple, nécessitent une réflexion particulière, avec le SEAE ou leurs autorités de tutelle,
- ⇒ de la prévention des risques psychosociaux pendant et après le confinement, notamment le risque de burn-out, comme le rappellent les spécialistes ([lire](#) ; [The psychological impact of quarantine and how to reduce it : rapid review of the evidence](#)),
- ⇒ de la nécessité d'inclure le Comité de Prévention et de Protection au Travail dans toutes les étapes de la levée des mesures.

Avant le retour effectif de tout agent sur son lieu de travail, il est impératif que les locaux soient intégralement désinfectés suivant les protocoles d'usage et, par la suite, la nécessité d'un service de nettoyage régulier et approprié jusqu'à la fin de la crise.



Le télétravail doit rester la règle jusqu'à la sortie concertée de la crise

Force est de constater que grâce au dévouement du personnel et aussi aux efforts déployés par les collègues des services IT de chaque institution, que nous tenons ici à remercier chaleureusement, le télétravail a permis aux services de garantir un niveau très élevé d'efficacité.

Ainsi, jusqu'à la sortie définitive de la crise, le télétravail doit rester la modalité de travail par défaut.

Néanmoins, comme recommandé par plusieurs Etats membres ainsi que dans certaines firmes privées, pour le personnel dont la présence physique au bureau serait considérée comme nécessaire, considérant les impératifs

que nous avons énoncés pour préserver la santé du personnel, il est important de mettre en place le télétravail en alternance (une semaine sur deux) jusqu'à la fin de la crise.

Une qualité de vie au travail s'impose pendant et après le confinement...

Cette crise sanitaire aura le mérite d'avoir mis en exergue ce que R&D a toujours dénoncé concernant les conditions de travail du personnel et la nécessité de mettre en place une véritable politique du personnel axée sur le bien-être au travail.

La Commission, en tant qu'employeur, a le devoir de répondre à son obligation de sécurité envers son personnel (directive 89/391 du 12 juin 1989). Plusieurs de nos collègues se plaignent d'un déséquilibre entre leur vie privée et vie professionnelle durant cette crise ainsi qu'une charge de travail excessive. L'institution étant au cœur de l'action, son personnel doit redoubler d'efforts afin de répondre à ces fortes exigences. Le personnel a toujours démontré être prêt à fournir des efforts supplémentaires lorsqu'il s'avère nécessaire ([résultats staff survey](#)) mais ceci ne doit pas être une entrave à son bien-être physique et psychologique.

Dans ces conditions il ne peut pas être question de passage à l'open space...

Cette crise sanitaire devra nous servir d'expérience et nous inciter à revoir et repenser nos espaces de travail. La Commission européenne a adopté le 16 octobre 2019 la communication « [Workplace of the future](#) » [C\(2019\) 7450](#), où il est question d'avoir recours aux *open space* sous certaines conditions. Il va de soi que cette communication est à revoir à la lumière de ces événements.

R&D a toujours mis en avant la santé mentale et physique du personnel, notamment lorsqu'il s'agit d'espaces de travail et la tentative de généraliser les *open space* organisée si maladroitement par le Directeur général de la DG BUDG (« [Workplace of the future : la sécession de la DG BUDG ?](#) ; [dossier open space](#) »).

D'une part, le CPPT doit jouer un rôle essentiel dans cette phase et nous faisons appel à vous pour garantir que ce comité puisse retourner accomplir pleinement ses missions.

D'autre part, s'agissant de protéger la santé de nos collègues, la DG HR doit assurer tout aussi pleinement son rôle de coordination et de vérification concernant la mise en œuvre par les services de toutes les mesures qui seront instaurées dans le cadre de la reprise

En effet, s'il est évident que les exigences spécifiques d'un service doivent être dûment prises en compte, il n'en reste pas moins vrai que s'agissant de protéger la santé de nos collègues, il ne peut pas être question d'accepter que chaque manager se livre à sa propre vision de la gestion de la reprise.



Pour éviter de telles dérives, les instructions décidées au niveau central doivent être claires et que leur bonne exécution, par l'ensemble des services, soit assurée.

Ainsi, il ne peut pas être question d'assister à nouveau à la pénible loterie qui a été organisée par la gestion des jours de flexibilité à l'occasion des congés de Pâques... chaque service ayant fait ce que bon lui a semblé ... alors que les instructions de la DG HR étaient pourtant claires!

En effet, alors que la DG HR avait donné des explications claires et sans équivoques concernant la possibilité pour les collègues de demander ces jours de flexibilité sans besoin d'une autorisation préalable, à côté d'exemples irréprochables comme par exemple l'information fournie à cet égard à la DG EAC ([lien](#)), d'autres services ont considéré pouvoir simplement interdire à tout leur personnel ces mêmes possibilités. D'autres en-

core ont prétendu l'accord préalable du chef d'unité qui l'a souvent refusé.

Il faut absolument éviter que suite aux instructions qui seront décidées pour la reprise, l'institution se livre à cette même cacophonie.

Fidèle à son attitude toujours constructive, R&D présente un paquet complet de propositions.

A cette fin, nous avons conçu des mesures concrètes et thématiques sur base d'idées et d'avis que de nombreux collègues ont bien voulu partager avec nous.

Nous réitérons notre engagement à être à vos côtés et aux côtés du personnel de toutes les Institutions pour sortir de cette crise et construire l'avenir de nos Institutions et de nos pratiques professionnelles sur des bases assainies par les leçons qu'il conviendra, en temps opportun, de tirer de ces temps troublés.

Cristiano Sebastiani,

Président



Suggestions pour une reprise graduelle, structurée et réversible du travail dans les locaux des Institutions

Approche structurelle

- Recenser les tâches et les activités, au-delà des tâches critiques, qui requièrent une reprise in situ rapide et permettant le télétravail en alternance
- Privilégier le contexte familial et médical des collègues (enfants en bas âge, assistance nécessaire des personnes vulnérables) et leur permettre la poursuite du télétravail

Actions de prévention de la propagation du virus

- Procéder à des tests de dépistage pour tout le personnel avant le retour sur le lieu de travail et régulièrement (au moins 1 fois par semaine)
- Mise en quarantaine des personnes diagnostiquées ou présentant des symptômes bénins et également au retour des vacances
- Maintenir un registre des présences précis pour garantir une réaction appropriée en cas de contamination confirmée d'un des membres du personnel qui aurait repris son activité dans les locaux de son service
- Etablir un cadre pour la recherche de contact et le lancement d'alerte efficace pour toutes les personnes qui sont en contact direct sur les lieux de travail en cas d'apparition d'un cas de contamination au COVID-19

Accueil in situ

- Assurer les contrôles aux entrées des bâtiments par le service médical ou toute autre service ayant été formé pour mesurer la température du personnel
- Mettre à la disposition de chaque collègue les outils d'hygiène renforcée : minimum 2 masques par jour, gants, gel hydro alcoolique, lingettes de nettoyage à la solution hydro alcoolique, poubelles dédiées aux masques et aux gants
- Réduire le nombre de points d'entrée et de sortie, en coordination avec la DS, afin de permettre au personnel médical ou autre affecté au contrôle et au filtrage de ne pas se disperser

Assurer les mêmes conditions de sécurité et d'hygiène pour le personnel de gardiennage

Prévention des risques psychosociaux

- Mettre en place une cellule d'écoute psychologique
- Renforcer le service psychosocial par des psychologues formés dans la gestion de crises sanitaires et les traumatismes qui en découlent
- Eviter d'imposer et/ou de recommander la prise de congés pendant la période de confinement
- Respecter l'équilibre vie professionnelle/vie privée pendant le télétravail (établir des limites claires du temps de travail sans déborder sur les soirées, le weekend...)
- Assurer une communication optimale dans les services avec un envoi raisonnable d'emails durant les jours du confinement COVID-19 en respectant la charge de travail du personnel

Assurer le rôle du service médical

- Renforcer le service médical par de nouvelles recrues afin de lui permettre d'effectuer son rôle de prévention, de suivi et de contrôle du virus
- Le doter de tout le matériel nécessaire tel que préconisé par les scientifiques et en quantité suffisante pour qu'il puisse effectuer son travail et fournir le personnel
- Mettre en place des tests de dépistage, dès que disponible, pour tout le personnel avant la levée des mesures de distanciation sociale
- Tester sur base volontaire l'immunité du personnel au virus et agir en conséquence

Dès qu'il sera à nouveau disponible, optimiser et renforcer le service de restauration

Dans l'éventualité de la reprise du service de restauration et en coordination avec les prestataires des cantines et des cafétérias :

- Mettre à disposition du personnel affecté à ces services tout le matériel nécessaire et préconisé par les scientifiques afin qu'il puisse se protéger et effectuer le travail en pleine confiance
- Renforcer le service de restauration par du personnel temporaire, pour :
 - ⇒ Etablir des plages horaires plus étendues d'ouverture de ces services en imposant un nombre maximal de personnes par espaces
 - ⇒ Assurer un système de réservation en ligne qui permettrait de gérer le flux tout en respectant les exigences de la distanciation sociale
 - ⇒ Prévoir les premiers jours de reprise un système de commande de plats chauds qui pourraient être livrés dans les bureaux

Qualité de l'air intérieur

- Stopper ou si cela n'est pas possible assurer un contrôle sans faille de la qualité des systèmes d'air conditionné jusqu'à la fin de la crise afin d'éviter la propagation du virus (lire l'étude [COVID-19 Outbreak Associated with Air Conditioning in Restaurant, Guangzhou, China, 2020](#))
- Procéder au remplacement des filtres à air conditionné

Optimiser et renforcer le service de nettoyage des locaux

En coordination avec les prestataires de nettoyage :

- Mettre à disposition du personnel affecté à ces services tout le matériel nécessaire et préconisé par les scientifiques afin qu'il puisse se protéger et effectuer le travail en pleine confiance
- Assurer la désinfection des locaux avant le retour du personnel dans les bâtiments (y compris les cuisines et les réfrigérateurs communs) et ceci doit être uniformément appliqué dans tous les bâtiments de toutes les institutions, offices et agences
- Assurer un nettoyage renforcé et régulier de toutes les surfaces de contact

Outils informatiques et connexion

- Assurer le maintien d'une pleine capacité informatique pour garantir le télétravail des collègues, en coordination avec la DG DIGIT
 - Organiser des formations à distance pour l'utilisation d'outils informatiques afin d'assurer un niveau équivalent de compétences informatiques entre le personnel
 - Identifier avec l'aide de la hiérarchie les besoins en équipement informatique et imprimantes pour les personnes en télétravail
- Maintenir les conditions de connexion optimisées proposées par les prestataires de l'institution (ex. appels illimités vers des numéros locaux / nationaux et data illimités pour une meilleure connexion à distance)
- Appliquer comme la DG HR a déjà annoncé vouloir le faire, l'article 71 du statut prévoyant que les membres du personnel ont droit au remboursement des frais qu'il a exposés dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions

Modalités de travail

- Maintenir le télétravail comme mode de travail prédominant, notamment pour les personnes vulnérables telles que définies par le corps médical y compris les femmes enceintes, celles ayant à charge des proches dépendants et/ou des enfants en bas âge ou scolarisés jusqu'à l'ouverture des écoles et également les personnes qui doivent se rendre sur leur lieu de travail en transports en commun
- Permettre au personnel le déplacement et le télétravail vers et depuis le pays d'origine / pays de résidence des proches qui nécessitent une aide quotidienne, des soins ou une prise en charge personnelle selon les dispositions prises par le pays
- Maintenir les règles d'enregistrement automatique d'heures prestées selon les règles de télétravail
- Maintenir des télé/visio-conférences pour les unités et les secteurs de manière à garder tous les membres du personnel au même niveau d'information et maintenir la cohésion des équipes
- Organiser les réunions exclusivement par télé/visio-conférence
- Reporter les missions à l'automne 2020 si les conditions le permettent
- Déroger raisonnablement à la règle de limite de report de 12 jours de congés pour l'année suivante ; un traitement au cas par cas par la hiérarchie, harmonisé devrait être envisagé
- Mettre en place un système de télétravail en alternance et de travail présentiel, une semaine sur deux, pour le personnel qui reprend le travail, comme cela est envisagé dans de nombreux secteurs publics d'Etats membres
- S'assurer de la présence d'une seule personne par bureau partagé pour les collègues qui doivent travailler en présentiel
- Redoubler de vigilance pour le personnel travaillant en *open space* en s'assurant que les mesures de distanciation sociale soient bien respectées en appliquant les standards les plus protecteurs établis en la matière ainsi que les mesures d'hygiène lorsque les tâches nécessitent une présence dans les locaux des Institutions et/ou affecter si possible le personnel dans un bureau individuel
- Organiser le travail des services d'accueil des enfants en bas âge et scolarisés pour le personnel dont le travail présentiel est requis / obligatoire

*Prenez soin de vous
&
de vos proches*



