



European
Civil
Service **FEDERATION** de la Fonction
Publique
Européenne

La Commission croit-elle encore au dialogue social ? S'intéresse-t-elle vraiment aux conditions de travail de ses fonctionnaires et Agents?

**Le mauvais exemple donné par l'actuelle Commission aux
États membres, aux citoyens européens et à son personnel**

Dans une pièce de théâtre en 3 Actes, la Fédération vous présente les modalités du dialogue social que la Commission veut promouvoir dans nos États membres et comparer ces beaux principes avec leur mise en œuvre concrète à l'intérieur de l'Institution.

En pratique, la Commission actuelle exploite la situation d'absence du personnel des locaux en raison de la crise Covid pour forcer, sans concertation sociale avec le personnel, des déménagements dans des locaux inadaptés, avec des conditions d'hébergement non validées (Flexidesking / Hotdesking).



**L'affaire CIANO et ce qu'elle révèle de l'actuelle Commission :
un mauvais exemple ou l'exception qui confirme la règle ?**

Vous ne voyez plus les employés des cafétérias et des cantines ? Ce n'est pas uniquement parce que vous n'allez vous-même plus au bureau : en effet, leur disparition n'est malheureusement pas que provisoire ou simplement liée au contexte sanitaire. Car vous ne les reverrez pas de sitôt, même si tout espoir n'est pas perdu...

En effet, ils ont été tout simplement **licenciés** à la suite de la suspension par l'OIB (*Office Infrastructure Bruxelles*) du contrat qui liait la Commission avec leurs employeurs directs, les sociétés CIANO/Unijolly et Eurest.

Mise au courant de cette **tragédie sociale**, la Fédération en avait appelé à la Présidente de la Commission afin que notre Institution puisse manifester quelque aménagement et adoucissement de l'impact social de ces décisions brutales, voire leur reconsidération totale ou partielle.

Cet appel est resté lettre morte, et ce **manque de sollicitude** de la part de la Commission n'a bien heureusement pas empêché ces personnels de porter l'affaire en justice, et bien leur en a pris. Le jugement du Tribunal des référés de Bruxelles leur donne en effet raison.

En droit donc, **l'employeur est condamné** pour avoir négligé de consulter, avant la décision de licenciement, le Conseil d'Entreprise, structure paritaire qui doit être consultée préalablement et effectivement avant toute modification des conditions de travail.

Ces exigences découlent de la convention collective qui lie ces employeurs à leurs représentants, et qui est censée satisfaire aux **Directives européennes 2001/23/CE et 2002/14/ CE** (rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs).

En clair, le Juge belge estime qu'une **information ne vaut pas consultation**, et qu'il n'y a eu, en l'espèce, **aucune attention portée à la participation active des employés** aux modifications de leurs conditions de travail.

Il est étonnant que nos plus hautes autorités (Présidente, Commissaire Hahn, Directrice général du Personnel etc...) n'aient pas porté un regard un peu **plus juridique**, voire tout **simplement empreint d'humanité**, sur les conditions de licenciement de personnels aussi dévoués et précieux dans le fonctionnement au quotidien des services.

Sans doute les équipes de la DG HR étaient-elles à court de juristes ? Nos grands chefs étaient-ils trop occupés à mettre fin à la crise sanitaire ? Se pourrait-il que l'ambition de construire une Commission « géopolitique » ait fait perdre de vue les réalités jugées bien trop terre à terre de **l'Europe sociale** ?

Et maintenant, vous allez vous demander quel est le lien avec nous, Fonctionnaires et Agents de la Commission... ?

Suite dans l'ACTE 2 à paraître bientôt...