



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).



Vous voulez comprendre comment 2 500 collègues pourraient bientôt se retrouver en Hotdesking dans les bâtiments « the ONE » Loi 107 et « COPERNICUS » Loi 51... en dehors de toute consultation et concertation ? Alors lisez ce qui suit ...



L'abracadabrante saga du « HotDesking »

ou

**Lorsque la Commission méconnaît ses propres engagements en matière de dialogue social
et pire encore**

**lorsque certains services essaient de contourner les propres règles internes de la Commission
et une communication du Collège !**

Mais c'est quoi au juste le « **HotDesking** » ?

Cela consiste à faire partager le même bureau à plusieurs employés à des moments différents... Parfait par temps de Covid...

On parle aussi de « bureaux flexibles » ou plus discrètement « bureaux dynamiques » sans doute parce qu'il faudrait être rapide pour avoir un bureau ??

La saga du « HotDesking » débute en fin 2013 avec la création d'un « groupe de travail Hot desking » qui dédouble immédiatement son nom en « GT Bureaux dynamiques ».

Ce Groupe engage ses travaux ([note du 9 juin 2015 adressée à Mme Souka DG H partie surlignée en jaune](#)) avec notamment pour objectifs *d'aborder les aspects budgétaires et humains, de clarifier les conditions de travail à respecter (métiers concernés, postes spécifiques et adaptés, télétravail, Statut,..), de rédiger une proposition de texte pour le Manuel des Conditions d'hébergement approprié : le MCH 3 à présenter ensuite aux les comités sécurité et hygiène de Bruxelles et Luxembourg (CPPT et CSHT).*

En 2015, le groupe présente ses résultats aux comités ci avant et obtient en juin 2015 ([note du 9 juin 2015 adressée à Mme Souka DG HR partie surlignée en vert](#)) *l'approbation provisoire du Projet de Manuel des Conditions d'Hébergement (MCH3) dans la mesure où ce projet est uniquement destiné à faire l'objet d'une phase pilote. Le Comité approuve la création d'un projet pilote de bureaux flexibles et mandate le Groupe de Travail Bureaux dynamiques d'analyser les résultats dudit projet pilote et de lui transmettre ses conclusions. Le Comité se prononcera sur la version finale du MCH 3 à l'issue.*

Immédiatement alertée par les représentants du personnel sur les risques de dérapage de cette expérimentation, la Directrice Générale Mme Souka exprime dans sa [note du 25 août 2015 \(parties surlignées en vert et mauve\)](#) certaines réserves et met en place des garde-fous :

le MCH 3 n'est pas un instrument de politique immobilière, ni un texte faisant la promotion d'une nouvelle méthode de travail ; le personnel concerné doit être impliqué dans la démarche. C'est un point auquel j'accorde une grande importance.

Le texte définitif du MCH 3 sera revu à la lumière des résultats et des leçons tirées de cette expérience pilote.

Enfin, la DG HR entend réaffirmer l'importance qu'elle attache aux conditions de travail du personnel, importance qui se reflète notamment par le programme fit@work qui vient d'être lancé.

ET LA FARCE COMMENCE !

Une première tentative n'ayant pas abouti à Bruxelles, l'expérience pilote se met en place à Luxembourg en 2019 avec 32 cobayes.

[Tous les détails croustillants sont consignés dans le compte-rendu de la réunion du CSHT du 14 décembre 2020.](#) mais en voici quelques-uns :

Ainsi, **ce sont des contractants intramuros de la DIGIT** qui expérimentent l'espace constitué de 28 postes travail pré-aménagés où chaque utilisateur amène son pc portable et son casque.

De la moquette au sol améliore l'acoustique et un système lumineux vert ou rouge (Flex-buddy) indique les postes travail libres ou occupés lorsqu'un utilisateur arrive dans l'espace.

Oui, comme dans un parking !

Sur les 32 personnes appelées à utiliser cet espace de travail seules 8 ont répondu à l'enquête de satisfaction... (sic) ce qui en terme de statistique est assez pauvre....

Le choix de prendre du personnel externe intramuros était une volonté de l'ancienne Directrice Générale de la DG HR, Mme Souka, qui ne souhaitait pas inquiéter le personnel statutaire avec un tel projet.

C'EST SUR CETTE EXPÉRIENCE PILOTE SOLIDE et surtout en profitant de l'absence des collègues en raisons du télétravail généralisé que l'administration se base maintenant pour expédier 1500 collègues de la HR, EPSO, DIGIT et SCIC dans le bâtiment « The ONE » et ses 170 places de parking, puis 1000 d'autres DG dans le « COPERNICUS ».

- Pourtant, aucune base réglementaire et légale ne le permet !
- L'expérience pilote est non conclusive
- Le MCH 3 n'est pas approuvé
- Les comités CPPT et CSHT n'ont rien validé

Pourquoi se gêner pour ces détails quand on peut faire pire par ailleurs ?

Les règles de base en vigueur pour transformer nos espaces de travail sont prescrites dans la communication de la Commission sur « l'environnement de travail de demain » ([COM\(2019\) 7450](#)), mais pas respectées...

Cette communication du Collège prévoit bien évidemment l'information et la consultation du personnel (des mots que notre administration n'aime plus), mais aussi la création d'un comité de supervision pour encadrer les évolutions mais il n'existe toujours pas ...

La DG HR met donc en doute la nécessité de respecter les dispositions de cette communication bien gênante...

Manque de chance, le [Service Juridique lui-même](#) confirme la nécessaire application des orientations du Collège ! On se serait étonné du contraire...

Qu'importe, la DG HR fera comme si de rien n'était et demande maintenant au Board de l'OIB et de l'OIL (les Offices d'infrastructure de Bruxelles et de Luxembourg) : « *a provisional approval of the Housing Conditions Manual - Part 3 (MCH3) in order to allow for a larger scale evaluation of the collaborative dynamic spaces in the context of the move to the L107 and L-51 buildings* ».

Même si certains DG comme ceux d'Eurostat, BUDG et EMPL émettent des doutes et des réserves... la machine avance ...

Le combat se poursuit encore actuellement, mais cette administration autiste continue sur sa lancée et essaie de passer en force en profitant de la situation exceptionnelle créée par la crise sanitaire pour imposer ses funestes desseins...

Cette dérive amène, fait exceptionnel, 13 Directeurs Généraux à cosigner une lettre commune adressée à la HR et à l'OIB pour demander plus de prise en compte de leur besoins... Les Directeurs Généraux demandent à être écoutés ! et rappellent aussi que la consultation et l'implication du personnel est essentielle !

Lorsque le droit communautaire est bafoué dans nos EM, les juges, comme le juge belge dans l'affaire Ciano (voir [ACTE 1](#)), peuvent condamner les fautifs et faire respecter la loi.

Mais, les directives que produit la Commission ne s'applique pas à elle... Pour autant, les mots « information et consultation » du personnel et de ses représentants, énoncés dans nos règles internes devraient-ils avoir un sens différent dans les États-membres et dans les institutions européennes ?

Force est malheureusement de constater que les vertueux principes que la Commission entend voir mettre en œuvre dans les EM, elle s'ingénie à les contourner ou simplement à les ignorer dans ses pratiques internes !

À ce stade de déni complet et volontaire des règles élémentaires du respect du personnel et du dialogue social dans notre Institution pourtant signataire de l'Accord Cadre qui organise ce dialogue, il ne reste plus qu'à dénoncer ces dérives et cette mal-administration auprès du Médiateur européen et à faire valoir nos droits auprès des Juridictions compétentes.



La Fédération estime qu'il est grand temps pour cette Commission de remettre de l'ordre dans ses services et de revenir à la pratique d'un dialogue social véritable et confiant, et que la gestion par temps de crise rend encore plus forte cette exigence. Plus que jamais la solidarité et le dialogue doivent se substituer à l'autoritarisme, à l'unilatéralisme, et au maniement de la langue de bois dont nous sommes tous si fatigués.

La Fédération

Vous ne serez jamais seul !