



European Civil Service Federation Fédération de la Fonction Publique Européenne

L'introduction des bureaux paysagers peut affecter gravement les conditions de travail !

L'environnement de travail est un élément essentiel au bien-être du personnel.

Pour mieux faire comprendre les enjeux, **la Fédération** va ici :

- Dresser un bilan des expériences de la mise en œuvre d'Open Space

Et dans ses deux prochaines communications **la Fédération**:

- Présentera la nouvelle approche de la Commission
- Mettra en lumière les comportements conformes et non conformes selon les DG



Depuis sa création au début de années 60, **la Fédération** a placé le bien-être au travail des collègues au cœur de ses actions syndicales et de ses revendications adressées à l'administration.

La Fédération évolue bien évidemment avec son temps et développe continuellement ses positions pour tenir compte des évolutions : introduction de nouvelles technologies et nouvelles méthodes d'organisation et de travail qu'elles induisent.

Afin de conduire des analyses sérieuses, **la Fédération** s'appuie sur les travaux académiques et les résultats d'évaluations pratiques fournis par des sociétés privées et des administrations.

En vue d'une éventuelle mise en œuvre d'"Open Space", **la Fédération** a toujours considéré qu'il fallait satisfaire deux conditions:

- 1) prendre convenablement l'avis du personnel sur sa situation individuelle et l'adéquation entre les tâches et leur accomplissement en « Open Space »
et
- 2) respecter un solide cahier des charges techniques avant la réalisation de travaux de qualité dans les bâtiments.

Ces conditions n'étant pas remplies par notre administration, **la Fédération** n'a donc jamais soutenu la mise en place de bureaux paysagers / *Open Spaces* sans limite.

Voici bientôt 10 ans que notre administration s'est engagée de façon désordonnée sur la voie de la conversion des espaces traditionnels de bureau en Open Space, uniquement guidée par des motivations d'économies à court terme.

Le résultat est illustré dans un rapport récent^[10] de la Cour des Comptes. Il confirme que les mesures de réduction des coûts prises lors de la Réforme 2014 dépassent les attentes, mais ce avec des implications négatives pour les ressources humaines tant du point de vue des conditions de travail que de l'attractivité des institutions de l'UE en tant qu'employeur.

Mettre en place, comme le fait l'administration, des programmes de soi-disant « wellbeing @work » comme le « fit@work », qui consiste à demander d'utiliser les escaliers au lieu des ascenseurs, est certes louable, mais n'est pas de nature à traiter ni à réduire les risques psychosociaux (menant à la dépression et au burnout) que la dégradation des conditions de travail accentue.

Lors des rencontres avec l'administration, **la Fédération** ne manque jamais l'occasion de citer les études établies par de grandes universités ou entreprises de ressources humaines qui démontrent la corrélation entre l'environnement Open Space et une baisse de la productivité, une démotivation du personnel, voire à une augmentation notable des burnout ([Voir Annexe](#)).

Donc les économies avancées sont une illusion !!

La Fédération rappelle à la Commission que le bien-être du personnel doit absolument être préservé et par conséquent:

- **Que le budget lié aux dépenses de personnel^[11] ne doit pas être une variable d'ajustement budgétaire,**
- **Que l'argument d'économie budgétaire utilisé comme excuse pour justifier un passage en Open Space n'est pas recevable** car les économies déjà réalisées depuis la dernière réforme sont bien supérieures aux attentes des Etats Membres ([message de la Fédération du 27 septembre 2019](#)),

^[10] Cour des Comptes Européenne 24 Sep 2019
<https://www.eca.europa.eu/fr/Pages/NewsItem.aspx?nid=12590>

^[11] Titre VII du nouveau Cadre Financier Pluriannuel 2021-2027

- **Qu'il est impératif de suivre une démarche rigoureuse d'analyse du besoin et d'impact sur le personnel (incluant sa consultation)** avant d'envisager un passage à l'Open Space, car les coûts de la déstructuration d'un service, de l'accroissement des maladies (burnout, dépression, mal-être...), de la baisse de productivité peuvent être considérables. De plus, la mise en place d'un bureau paysager coûte tout aussi cher, voire plus cher qu'un bureau traditionnel.

La Commission ait fini par réaliser l'importance des enjeux car elle vient, fin 2019, d'adopter une Communication utile dans ce contexte et que la Fédération vous détaillera dans son prochain message.

ANNEXE

Ainsi, l'Université de Salford (Manchester)^[3] a mis en évidence les effets directs et indirects de l'environnement de travail au bureau sur la qualité du travail des personnes, en analysant les évolutions depuis les années 1920. L'étude conduite par cette université a établi qu'une inadéquation entre l'environnement de travail et les objectifs de l'organisation (société ou administration) mène à une perte substantielle de productivité.

Cette perte de productivité est confirmée par de multiples autres études et les éléments constitutifs de cette dégradation des performances y sont mêmes identifiés et détaillés.

Prenons par exemple l'étude menée par Harvard University et Harvard Business School (Cambridge – USA)^[4] qui arrivent toutes deux à la conclusion surprenante que les collègues qui travaillent dans un "Open Space" voient les interactions sociales entre eux se réduire alors qu'on aurait légitimement pu imaginer qu'au contraire, les liens humains se seraient développés...

Cette réduction des relations interpersonnelles directes a pour corollaire une augmentation de la communication électronique entre collègues.

Cette inter-connectivité accrue qui tend à même devenir permanente (hyper-connectivité), comme il ressort de l'étude menée par Oxford Economics^[5], peut mener rapidement au burnout.

Ce constat alarmant est confirmé par *Securex* (acteur significatif dans le domaine de l'administration des RH avec une vision large public-privé et recrutement international), qui dans son « Livre blanc »^[6] établit sur base de statistiques transmises par les entreprises en Belgique que l'hyper-connectivité mène au burnout ou à l'augmentation du stress au travail.

Encore plus récemment un article du Financial Times^[7] réactualise l'étude de l'Harvard Business School et illustre que la diminution d'interaction entre collègues, plus encore les nouveaux modes de partage de bureaux (hot desk) ne fait qu'accentuer la déshumanisation du travail.

^[12] University of Salford 2016 <http://usir.salford.ac.uk/id/eprint/39106/>

^[15] Securex 2017 <https://www.securex.fr/sites/default/files/2017-09/Enqu%C3%AAte%20-%20Hyperconnectivit%C3%A9.pdf>

^[16] Financial Times 6 Jan 2020, The dark side of hip office design, <https://www.ft.com/content/6990b29e-11d5-11ea-a225-db2f231cfeae>

Une étude récente de l'Université Catholique de Louvain sur 'flexible office designs'^[8] a démontré elle aussi que les Open Space et les bureaux flexibles (bureaux partagés) n'ont pas l'effet escompté en terme de productivité, ni en terme de bien être, de satisfaction au travail, ou d'engagement des employés au profit de l'organisation.

Selon une étude^[9] réalisée en 2019 par Bright Link, une spin-off de l'UCL à Louvain-la-Neuve, un employé de bureau sur cinq en Belgique est près du « burn-out » à cause de facteurs de stress tels que : charge de travail excessive, sous-performance des managers, trop longues heures au bureau, difficultés de transport, hyper-connectivité via smartphone/tablettes perturbant la vie privée.

Ces problèmes ne sont pas inconnus du personnel des institutions européennes...

^[17] Université Catholique de Louvain

<https://www.researchgate.net/publication/336382070> The dark side of office designs towards de-humanization

^[18] L'Echo, "Un salarié sur cinq est en risque d'épuisement" https://www.lecho.be/dossiers/barometre-de-l-epuisement/ou-vous-situez-vous-sur-l-echelle-de-l-epuisement-faites-le-test/10179635.html?utm_source=sim&utm_medium=email&utm_campaign=extended_adhoc_mail&utm_content=&utm_term=