

Le télétravail profite-t-il aux déménageurs ?

La DG HR ne doit pas passer en force pour imposer le flexi desking



La **Fédération** a été très surprise d'apprendre par la Directrice générale de la DG HR, à la suite de la réunion de direction du 18 janvier 2021, que le déménagement des collègues de la DG HR était désormais tenu pour acquis.

Certes, cette perspective se profilait depuis des années. Mais ce qui nous interpelle c'est qu'il n'y a désormais plus aucun doute sur le passage généralisé d'un mode de travail, en bureaux individuels, vers des espaces partagés en flexi desking (ou hot desking) purement et simplement.

Ecoutez à partir de la minute 10 : <https://myintracomm.ec.europa.eu/DG/HR/news/Pages/DG-HR-management-meetings-debrief-18-January-2021.aspx>

La nouvelle normalité (entendez post COVID) semble désormais le cheval de Troie et le prétexte pour la DG HR de concrétiser les vieilles marottes des bureaux partagés, bureaux de passage, ou vieux concepts jaunis par le temps et les expériences à tous égards désastreuses d'« open space ».

La nouvelle communication sur l'environnement de travail du futur

(https://myintracomm.ec.europa.eu/dg/env/staff_issues/DG%20ENV%20on%20the%20move/C_2019_7450_F1_COMMUNICATION_TO_COMMISSION_FR_V3_P1_1052376-1.pdf) prévoit en son principe 7 un possible recours au hot-desking, lorsque les bureaux connaissent sur une longue durée des taux d'occupation faibles. Toutefois, elle pose toute une série de conditions préalables qui sont à respecter et dont la Directrice générale semble faire peu cas.

Pire encore, la mise en place d'une nouvelle norme de bureau doit trouver sa base légale dans une réglementation ad hoc.

Ces réglementations existent pour les bureaux traditionnels avec le Manuel des Conditions d'Hébergement (MCH) (https://myintracomm.ec.europa.eu/dg/oib/docref/Documents/ec-housing-conditions-manual_fr.pdf), et pour les bureaux partagés et open spaces avec le MCH2 (Manuel des Conditions d'Hébergement 2) (https://myintracomm.ec.europa.eu/dg/oib/docref/Documents/ec-housing-conditions-manual-part2_fr.pdf).

Une telle réglementation n'existe pas encore pour le flexi-desking et devrait être précisée dans un document dénommé MCH3 (toujours en projet), qui n'a pas été validé par les instances désignés à cet effet que sont le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) pour Bruxelles et les divers Comités de Sécurité et d'Hygiène au Travail (CSHT) sur d'autres sites de la Commission.

Ce manuel des conditions d'hébergement -partie 3- est en pénible gestation depuis 2015 sans perspective d'aboutissement !

Même si, la DG HR via la gestion des bâtiments (OIB), connaissait sa date de sortie des MO34 (rue Montoyer 34) et SC11 (rue de la Science 11) depuis plusieurs années, mais c'est en cette période de COVID, pendant que le personnel est assigné au télétravail, que celui-ci va servir de cobaye pour cette expérimentation. La Directrice générale passe outre le respect des règles dont elle et son administration devraient pourtant être les champions.

Aucune excuse ni de temps, ni budgétaire ne peut servir de prétexte à un tel tour de passe-passe , alors que le projet traîne depuis 5 ans et que tout d'un coup (merci au COVID) le sentiment d'urgence serait tel qu'il permettrait de s'affranchir de toutes les règles relatives à la consultation du Personnel.

Ce n'est pas seulement le Personnel dans son ensemble (par définition à la maison devant les écrans...) qui est ainsi réduit au silence, mais encore des instances ad hoc comme le Comité Paritaire de Prévention et Protection au Travail dont on bafoue la vocation et la compétence, face à des changements aussi radicaux et définitifs dans la vie de bureau.

Serait-ce la première grosse bévue de la nouvelle DG HR ? ou reviendrons-nous au respect de l'impératif de bonne gestion que nous devons attendre d'une Administration ?

La **Fédération** demande à la DG HR de:

1. Ouvrir immédiatement les discussions lors d'un dialogue social digne de ce nom, les aspects du nouveau cadre de travail y inclus du télétravail.
2. Engager avec les instances ad hoc une négociation sur la mise en place des normes réglementaires liées au « flexi-desking » dont il faudra préciser la nature exacte sans se contenter d'utiliser des mots qui ont été à la mode.
3. Associer étroitement et par tous moyens le Personnel concerné par ce nouveau mode de travail.
4. Respecter les différentes prescriptions en vigueur notamment en ce qui concerne l'environnement de travail, l'équilibre entre bureaux individuels, partagés et les risques psychosociaux de ce nouvel environnement de travail.

Le COVID ne doit pas être la triste et opportuniste occasion («a unique opportunity» comme la Directrice générale HR nous l'avait naguère vanté..) pour l'Administration de faire sortir des cartons toutes les réformes que le Personnel n'aurait jamais acceptées dans des circonstances normales.

Ces pseudo réformes ne sont en effet promues que dans le seul et unique but, sous les habillages les plus divers et le vernis des mots jadis à la mode, de compresser les dépenses au détriment des conditions de travail de la Fonction publique européenne.

La FÉDÉRATION

Votre source d'informations fiables

Vous ne serez jamais seul