

Plus de cohérence, de flexibilité, et de bienveillance: est-ce trop demander à l'Administration ?



Notre Administration n'en finit pas de rogner sur toutes les dépenses imaginables pour tenter de colmater les brèches dans le chapitre 7 budgétaire, qui inclut les bâtiments, les salaires, les retraites... Elle laisse pour ce faire proliférer les initiatives les plus désordonnées et d'une utilité plus que contestable.

La Commission avait cependant bien manqué de courage au moment où il s'était agi de défendre ses montants dans la négociation des dernières perspectives financières multi-annuelles (MFF 2021-2027) et elle avait ainsi dû se résigner à voir, dans ce dernier exercice, le budget amputé de 2,5 milliards d'euros, au détriment, en particulier, des dépenses de personnel.

La chasse aux économies s'est ensuite ouverte dans le contexte douteux de la lutte contre le COVID, qui a vu le regroupement des collègues dans bureaux « paysagers », open space, flexibles pour reprendre les expressions au goût du jour.

C'est désormais la crise énergétique, et le pseudo « greening », qui servent de paravent à la traque aux économies de bout de chandelles, ou même de chandelles toutes entières. L'on ne compte plus les initiatives les plus créatives pour réduire le nombre de bureaux, de bâtiments, voire d'emplacement de parkings.

Une DG vient par exemple de réserver des rangées entières d'emplacements à des fantomatiques « visiteurs » tandis que l'accès aux parkings est désormais conditionné à des « réservations » quotidiennes à travers une application, pour finir d'écœurer les collègues qui auraient encore besoin d'utiliser leur véhicule pour aller au travail. Aucune alternative n'est ainsi proposée.

L'on ne manquera pas de s'étonner, dans ce registre, des initiatives qu'ont prises cet été certains Directeurs généraux, qui ont tout simplement fait fermer leurs bâtiments pendant la durée des congés et expédié leur personnel en télétravail (DGT, EACA, FISMA..) .

Ces initiatives ont été prises avec la bienveillance de la DG HR, qui fait mine voir dans ces excès de zèle des « projets pilotes » qui ont vocation à être étendus, voire pérennisés, comme a semblé l'admettre le directeur de l'OIB. Ce n'est qu'en effet que le début d'une longue marche désordonnée vers la raréfaction des espaces de toute nature.

La Fédération qui soutient résolument l'ambition du « verdissement » de notre environnement de travail estime que le « greening » prôné par notre Institution et la recherche d'économies exigent une réflexion d'ensemble, avec des solutions alternatives crédibles, claires et significatives.

Cette réflexion ne peut être menée qu'en concertation, pour le moins, avec les organisations représentatives du personnel (CLP/CPPT), et non pas par la prolifération de tracasseries et vexations concoctées à la sauvette par différentes hiérarchies concurrentes, qui se gardent bien d'appliquer à elles-mêmes ce qu'elles imposent à leur personnel.

La Fédération souligne le caractère parfaitement contradictoire et incompréhensible de l'obligation faite au Personnel de travailler un minimum de deux jours par semaine au bureau, par contraste avec la latitude laissée à la haute hiérarchie de décider la fermeture des bâtiments pour un temps indéfini, à l'approche de la période hivernale et du renchérissement des coûts de l'énergie induit par le travail à la maison.

A cet égard, nous attendons toujours que l'Administration enclenche le point 4 de l'article 13 de la décision sur le temps de travail hybride (C(2022) 1788 final) notamment au bénéfice des salariés les plus affectés par la crise énergétique..

La Fédération demande dès lors à l'Administration de :

- Consulter les représentations du Personnel (en particulier le Comité de Prévention et de Protection au travail – CPPT-) avant d'envisager la fermeture de tel ou tel bâtiment et veiller à ce que les initiatives en ce sens des Directeurs généraux de telle ou telle DG soient clairement, uniformément, et préalablement soumises à la DG HR pour examen et coordination avec ces comités ;
- Faire en sorte que les membres du Personnel qui ne seraient pas intéressés par le télétravail puissent travailler dans les locaux de la Commission dans des bureaux ou installations convenables sans avoir à « nomadiser » d'un espace à un autre ;
- Étudier les possibilités d'aides particulières aux personnels les plus affectés par les coûts du télétravail à domicile, et les plus exposés aux risques psycho-sociaux des bouleversements dans l'organisation du travail ;
- Permettre le télétravail depuis l'étranger pour une durée supérieure à 10 jours, dans des circonstances exceptionnelles, comme des fermetures de longue durée de bâtiments

La Fédération

Vous ne serez jamais seul !