



European Civil Service Federation
Fédération de la Fonction Publique Européenne

PRESERVER L'ESPRIT D'EQUIPE ET LUTTER CONTRE LE « TEAM-OUT »



Notre Administration a enfin pris en compte certains aspects matériels du télétravail pour mieux l'adapter aux conditions particulières que nous impose le confinement.

La première étape commence par le remboursement de l'achat d'un écran et d'une chaise ergonomique. D'autres mesures complémentaires sont en préparation pour 2021.

Le volet matériel doit évidemment être traité, mais cela ne suffit pas.

Le télétravail intensif et qui perdure depuis le début de la pandémie induit des effets plus sournois et peut sérieusement affecter notre psychisme. L'impact émotionnel de la rupture soudaine de lien social physique est resté relativement sous-estimé par l'Administration. Ce mal d'un nouveau type dont les premiers symptômes se manifestent par un sentiment confus d'isolement conduisant au repli sur soi, porte un nom : le « **TEAM-OUT** ».

Certes, les réunions en ligne et autres ont permis de maintenir, sur une certaine durée, et de manière formelle, ce lien fragilisé par la distanciation physique. Et si notre Administration s'accorde enfin sur le constat en raison de l'augmentation spectaculaire du nombre de collègues en difficulté psychologique et en Burn-Out, elle n'a pas pris toute la mesure de l'isolement individuel du personnel.

Certes le lancement tout récent de l'initiative [« Boost your wellbeing »](#) tente d'y apporter timidement des réponses, mais son programme est essentiellement incitatif. Il ne s'inscrit pas assez dans une démarche volontariste dans laquelle s'engageraient tous les collègues, y compris les managers de tous niveaux, pour doper le moral de tous et tendre la main aux plus vulnérables.

La FEDERATION déplore par ailleurs que cette initiative ait pu être mise en avant par l'Administration sans concertation. Aucune organisation syndicale n'a été invitée à s'associer à cette réflexion, pas plus que le Comité pour la Prévention et Protection au Travail. Un choix d'autant plus regrettable qu'elle concerne le bien-être et la santé du personnel et devrait par conséquent s'inscrire dans le cadre du Dialogue Social. Une des raisons d'être initiale du télétravail était de permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Mais si le télétravail a permis de tirer un certain bénéfice affectif auprès des proches en permettant d'être plus présent sous le toit familial, l'exercer quotidiennement a aussi révélé un risque : celui d'un espace privé tellement envahi par les exigences professionnelles que la frontière entre vie familiale et travail se brouille.

Au quotidien, nous ne sommes plus ni vraiment au bureau ni vraiment à notre domicile. Cette hyper-connectivité envahissante allonge nos heures de travail, affecte notre temps « libre » et nous fait craindre à terme, une évolution vers une forme de plus en plus virtuelle de notre espace de travail.

Des pistes restent donc encore à explorer pour agir et prévenir durablement les risques de « Team-out ». L'Administration doit continuer à s'y atteler en associant l'ensemble des représentants du personnel.

Nous sommes tous concernés y compris le middle-management qui se trouve confronté à des situations auxquelles il n'est pas convenablement préparé. Pris en tenaille entre une partie de son équipe partiellement en détresse et un senior management qui souhaiterait que tout fonctionne comme avant, il doit aussi être soutenu.

Beaucoup de managers s'efforcent d'adapter leur style de management pour répondre aux défis d'une gestion de leur équipe, parfois bouleversée par le télétravail, afin de pouvoir continuer à la motiver durablement. Des suggestions doivent leur être proposées, en se gardant de tout risque d'infantilisation du personnel, qui vivrait certainement très mal une sollicitude trop invasive.

Le défi pour le management est de taille :

Comment continuer à assurer la continuité du service public européen, en témoignant la bienveillance et l'empathie nécessaires aux membres des équipes qui pourraient être en « décrochage » en raison du « Team out » ?

Comment rester sur la ligne de crête en se gardant de toute intrusion dans le champ privé et personnel des équipes, et en évitant la confusion entre le rôle d'un manager et celui d'un thérapeute qu'il n'est en aucun cas ?

Autant de questions dont les réponses sont à trouver, à inventer dans un dialogue permanent et confiant entre l'Administration et les Organisation représentatives du Personnel.

La FÉDÉRATION y est prête et apportera tout son concours.

La FÉDÉRATION serait également très reconnaissante de recevoir vos propres idées sur la façon de faire face ou de lutter contre le «Team-Out».

La FÉDÉRATION

Votre source d'informations fiables

Vous ne serez jamais seul