



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).



Mais quel lien entre l'Affaire Ciano (Acte 1) et nous ?

ou

**Comment reloger tout le personnel dans des OpenSpace
avec la formule du « HotDesking » = version moderne des chaises musicales ?**

Revenons donc maintenant au personnel dit « statutaire » et arrêtons-nous aux perspectives peu réjouissantes qui pourraient être les nôtres, alors que l'attention des collègues est détournée par les multiples messages, communications centrés, sur un ton patelin, autour des multiples rebondissements de la crise sanitaire et du feuilleton des calendriers de vaccination.

La Fédération rappelle que la DG HR a lancé à l'été 2020 un exercice aussi discret que dangereux de définition d'une « **nouvelle stratégie de ressources humaines** » (toujours les grands mots...), tandis que le nombre de **bâtiments** devrait être à terme divisé par deux, les **bureaux partagés** ou placés au régime « **open space** », les **parkings** condamnés à terme, etc...

Un véritable bouleversement généralisé de nos conditions de carrière et de travail est bel et bien programmé en sous-main.

Or toutes ces réformes et initiatives, sous couvert de « **modernisation** » ou de « **verdisation** » ou encore d'« **adaptations aux conditions de vie du pays hôte** », sont essentiellement **l'habillage des économies généralisées que la Commission se propose de réaliser** au détriment de nos conditions de travail, en profitant d'un contexte où le personnel, durement éprouvé par la crise sanitaire, est supposé être moins vigilant ou combatif.

Plus que jamais, il importe de rappeler les obligations à la charge de notre employeur, la Commission européenne, que renforce, si besoin en était, le **devoir d'exemplarité** des Institutions européennes vis-à-vis de leurs personnels, dont la crise sanitaire ne saurait les affranchir, bien au contraire.

Elles sont tout d'abord contenues dans les **Directives 2001/23/CE et 2002/14/CE** qui visent au rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs. En particulier, la Directive 2002/14/CE définit précisément les notions essentielles de **représentants des travailleurs** (à la Commission, ce sont les organisations syndicales et professionnelles), d'**information** (qui passe par la transmission de données aux représentants des travailleurs, pour examen) et de **consultation** (échanges de vues et dialogue entre employeur et représentants des travailleurs).

Cette même directive pose encore le principe général selon lequel **l'information** et la **consultation** sont de rigueur sur toutes les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail.

Ces obligations se trouvent encore rappelées dans l'accord-cadre entre les Organisations syndicales professionnelles (OSP) qui nous précise, tout particulièrement en son article 14, que le champ du **dialogue social** s'étend à toute question relevant de la politique du personnel et des conditions de travail des fonctionnaires et autres agents.

L'on ne saurait pas plus oublier les dispositions de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne, et en particulier ses articles 27 et 28 (du Chapitre IV « solidarité »). S'y trouvent encore renforcés le **droit à l'information et à la consultation** des travailleurs (garantie d'une information et d'une consultation en temps utile) et le **droit de négociation et d'actions collectives**.

La présente Commission considère-t-elle que ces textes ne sont que des vieilleries qu'emportent les vents mauvais de la COVID ?

Pour comprendre comment la Commission s'affranchit des règles qu'elle impose aux autres et apprécier les lourdes conséquences qui affecteront les conditions de travail de tout le personnel dans la « nouvelle normalité » post Covid...

Suite dans l'ACTE 3 à paraître bientôt...

La Fédération

Vous ne serez jamais seul !