



## U4U - Union pour l'Unité AISBL

Bruxelles, le 9 décembre 2015

### **Lettre ouverte au Président de la Commission, Monsieur J.-C. Juncker**

#### **Violence au travail**

Monsieur le Président,

Un collègue vient de mettre fin à ses jours sur son lieu de travail. Même si un suicide ne peut nécessairement trouver sa seule explication dans des problèmes professionnels, un environnement de travail déstabilisant peut contribuer à la fragilisation des individus et à accroître leur détresse.

Nous vous demandons de bien vouloir faire diligenter une enquête indépendante pour déterminer la part de raisons professionnelles qui ont pu pousser notre estimé collègue à cet acte de désespoir. A cette occasion, il faudra également faire la lumière sur les cas de "burn out" et les situations de dépression au sein de la Commission et des services qui dépendent d'elle (agences exécutives, SEAE ..).

Il semble d'ores et déjà clair, selon les témoignages de personnes connaissant notre collègue, que celui-ci subissait une forte pression dans son travail quotidien et qu'il venait de faire l'objet de mesures de rétrogradation dans ses fonctions, pour des raisons discutables, de surcroît gérées de manière contestable. Il serait extrêmement dommageable pour la réputation de l'institution et pour le moral de la fonction publique européenne que toute la clarté ne soit pas faite sur ce cas.

Cet épisode tragique s'insère dans un climat général qui n'est pas bon du tout. Les institutions européennes semblent avoir des difficultés à établir un environnement de travail sain dans lequel les employés sont respectés, les affectations et les conditions de travail négociées, les décisions expliquées et enfin où le harcèlement sous toutes ses formes est réellement banni. Il y a en ce moment même, dans les services de la Commission, d'autres situations où des collègues apprennent brutalement leur mise au placard, sont mutés d'office, sans explication, sans recours, sans mesures d'accompagnement, sans aucune considération pour leurs états de service.

La situation à l'EPO/OEB, qui n'est pas une institution européenne mais dont l'UE siège à son Conseil, est tristement exemplaire de ces problèmes. La Commission ne peut la laisser sans solutions.- et devrait s'impliquer dans la recherche active d'une politique du personnel digne à l'EPO/OEB.

Au-delà de la compassion, nous devons comprendre les raisons qui ont amené notre collègue à cet acte tragique. Nous devons prendre des mesures pour éviter ces situations. Traitons les collègues concernés par les restructurations dans le respect et la dignité, désamorçons les tensions en toute transparence et dans le respect de notre statut, notamment des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

S'il est légitime que la Commission procède à des réorganisations pour mieux remplir ses missions, l'arbitraire doit en être banni, ainsi que la violence au travail. Si elle fait "mieux avec ma même chose", il convient de réfléchir comment, non sur base de décisions autoritaires, mais sur base d'analyses partagées.

Voici quelques pistes que nous soutenons pour améliorer les relations sur le lieu de travail :

- Informer et consulter le plus en amont possible l'ensemble du personnel affecté par une restructuration ;
- Pour les décisions prises sur le plan personnel, consulter d'abord les personnes sur leurs souhaits, puis, une fois la décision prise, l'expliquer dans un entretien individuel (à l'invitation de la hiérarchie, au-delà de la demande possible du fonctionnaire) ;
- Lorsque ces collègues ont exercé des positions d'encadrement (CDU ou CDUA), leur faire des propositions afin qu'ils puissent se réinsérer avec dignité et s'investir dans des fonctions en rapport avec leur savoir-faire (conseiller, senior-expert ...);
- Définir des tâches pour les seniors, en soutien des nouvelles priorités de la Commission (en particulier pour les collègues ayant exercé des tâches d'encadrement comme CDU ou CDUA pendant plus de 5 ans, ou ayant plus de 20 ans de service) ;
- Proposer des possibilités de dégageant pour ceux qui sont près de la retraite, sur base du volontariat, ou de mobilité motivante pour ceux dont les compétences restent utiles.

Monsieur le Président,

Dans le contexte de la réduction des effectifs, notre institution a besoin de tous ses employés, qui doivent pouvoir contribuer à ses objectifs, à la place qui est la leur, dans un environnement de travail positif, motivant, et dans la dignité de tous.

Dans le contexte de l'allongement de la durée du travail (tant voulu par le Conseil lors de la dernière réforme), les seniors doivent pouvoir trouver des responsabilités et des fonctions en rapport avec leurs compétences. La discrimination sur l'âge est d'autant plus intolérable que l'institution prolonge la vie active et rends plus difficile les départ anticipées.

La situation qui s'est produite à Grow doit nous faire réfléchir sur l'absence de moyens pour la prévention des risques psycho sociaux. Il n'est pas aisé de savoir à qui s'adresser dans l'institution ni de qui cette politique de prévention relève, et l'encadrement manque d'outils pour détecter les situations à risques. Elle doit aussi nous interpeller dans le contexte du projet de décision relative au middle management, qui devrait rentrer en vigueur, à marche forcée le 1<sup>er</sup> janvier 2016, sans que soit garanties les mesures d'accompagnement et les structures nécessaires.

Notre syndicat a en effet déjà alerté les services de la Commission sur la nécessité d'une mise en œuvre expérimentale et progressive de cette décision comme il a mis en garde la

Commission sur l'absence de ressources et de structures pourtant nécessaires à sa mise en œuvre.

C'est pourquoi, U4U vous demande par conséquent de sursoir à l'adoption et à la mise en œuvre de cette décision, lancée de manière précipitée et sans analyse d'impact, ou à tout le moins prendre le temps d'une réflexion plus approfondie sur ce sujet. Nous demandons aussi la suppression de la mobilité obligatoire pour les collègues chef d'unité présents dans une DG depuis plus de 7 ans et préconisons la mise en place d'une période de transition pour l'ensemble de ces mesures. U4U considère que ces propositions doivent être prises au sérieux afin d'éviter de contribuer, par une mesure supplémentaire, à l'atmosphère en constante dégradation au sein de notre institution.

Enfin, le dialogue social que nous souhaitons est un processus qui doit permettre aux partenaires sociaux de contribuer de manière significative à la définition des politiques et des pratiques sociales, ce qui n'est pas encore vraiment le cas dans les faits. L'enquête indépendante que nous vous réclamons doit permettre de mettre en lumière ce qu'il faut réformer de manière urgente.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos sentiments les meilleurs,

Georges Vlandas  
Président U4U/RS