

PMO : notes envoyées par le personnel

De : **Save Thepmo**

Date: dim. 27 nov. 2022 à 16:03

Subject: A quand un suicide au PMO ?

Madame la Présidente,
Monsieur le Commissaire,
Madame la Directrice Générale,
Madame la Secrétaire Générale,
Messieurs les Directeurs Généraux,
Madame la Directrice,

Le triste bilan du Directeur actuel du PMO Alexander GEMBERG-WIESIKE depuis son arrivée au PMO en février 2021 s'alourdit de jours en jours.

Les absences maladies pour burnout se multiplient (plus de soixante cas depuis février 2021!), de même que les départs forcés ou volontaires, ou les mobilités forcées à l'intérieur du PMO, ou les départs en retraite anticipée pour échapper à environnement de travail toxique.

Une agent contractuel du PMO.5 a été victime d'un AVC lié au stress.

Faudra-t-il attendre un ou plusieurs suicides au sein du PMO pour que l'état de confiance rompue avec le Directeur du PMO soit acté par la décision qui s'impose ?

Quelles conclusions ont été tirées de l'enquête de satisfaction adressée au personnel du PMO en 2021 ?

Sur l'Intranet du PMO étaient affichés jusqu'à récemment tous les départs et toutes les arrivées au PMO depuis le début de l'année en cours. Désormais sont affichés uniquement les départs du mois précédent, sinon le nombre très important de départ ferait très mauvais effet.

La situation au PMO.5 est catastrophique, suite à la réorganisation (ou devrait-on dire désorganisation ?) entrée en vigueur au 1/1/2022. Les retards s'accumulent dans le traitement des missions et le backlog des ordres de missions à traiter par le PMO.5 augmente de jour en jour, en raison des absences pour burnout et du manque de préparation de la réorganisation dans laquelle de nombreuses personnes du PMO.5 (secteurs Droits et Salaires) se sont vus imposer un changement de travail complet ET sans être suffisamment formés.

Alors que le Directeur du PMO a supprimé l'ex Unité PMO.2 à Bruxelles qui gérait les missions, transféré toute l'activité Missions à Luxembourg et redéployé tout le personnel de cette unité dans

d'autres Unités à Bruxelles, il est contraint aujourd'hui de demander à ce personnel de l'aide pour qu'ils reviennent liquider des ordres de mission !

Ces personnes sont contraintes et forcées de liquider des ordres de mission pendant leurs 3 journées de télétravail hebdomadaires et de faire leur travail « normal » dans leur nouvelle unité durant les 2 jours de présence au bureau.

Le Directeur a lui-même demandé à recevoir une formation de gestionnaire Missions, et il est lui-même occupé à liquider des ordres de mission. Étonnant, non ?

Se réserve-t-il les ordres de mission des Commissaires et Directeurs Généraux et autres VIP pour qu'aucun retard ne touche ces VIP et éclabousse la future carrière du Directeur ?

Madame la Présidente, Monsieur le Commissaire, voudriez-vous aussi participer à l'effort collectif pour réduire le backlog des missions à liquider ?

Évidemment, vous recevriez alors le salaire de base d'un agent contractuel groupe de fonction II.

Aujourd'hui, le Directeur ne sait plus comment régler tous les problèmes qu'il a créés lui-même depuis son arrivée.

Il a demandé à l'Unité PMO.5 d'augmenter drastiquement le pourcentage des missions qui passent en mode "fast track", c'est à dire qui sont liquidées automatiquement sans l'intervention d'un gestionnaire Mission.

Il vient aussi de demander au PMO.5 de réduire le pourcentage des missions pour lesquelles un contrôle ex-ante doit être effectué ! Cette demande a été faite sans l'accord des autres Institutions / Agences clientes du PMO et concernées.

Pourquoi cette demande a-t-elle été formulée ? Parce qu'en raison du nombre d'absences pour burnout, les vérificatrices du PMO.5 ne s'en sortent plus et le retard s'accumule.

Donc les décisions du Directeur du PMO mettent en péril la continuité du Service au PMO.

Et augmentent les risques financiers car les contrôles diminuent en raison de la situation créée par le nouveau Directeur.

Le service médical de Luxembourg a été alerté, lequel a alerté le service d'aide psycho-sociale de Luxembourg qui organise des sessions de soutien moral au personnel de Luxembourg qui est complètement démoralisé et épuisé !

Il faut « survivre jusqu'à fin décembre » vient de déclarer le Directeur du PMO dans une réunion à laquelle il a participé cette semaine à Luxembourg.

A Bruxelles, la situation n'est guère meilleure.

Mi-octobre, la nouvelle Chef d'Unité du PMO.1 Mme Anya ORAM est redescendue d'une réunion de management en larmes et crise de nerfs et a alors dû être renvoyée à la maison pendant 1,5 jours par la Cheffe d'Unité adjointe Mme PEZZOLI qui est elle-même à bout de force car deux chefs

d'équipe dans son secteur Salaires sont absents pour burnout ou l'ont été et un troisième chef d'équipe a quitté le secteur en cours d'année.

Inutile de vous parler des conséquences d'un secteur salaires qui ne remplirait plus sa mission pour la première fois depuis la création de la Commission !

Les burnout se multiplient, à tous les niveaux : Chefs d'Unité, Chefs de secteur, Chefs d'équipe, Gestionnaires.

Les médecins contrôleurs de Bruxelles sont aussi conscients du problème, et remontent l'information à leur Chef d'Unité. L'information remonte-t-elle jusqu'au plus haut niveau ?

Sur les 7 chefs d'Unité en fonction à l'arrivée du Directeur, une seule sera encore en place à la fin de l'année 2022 ! La grande lessive est presque terminée.

Interrogez ces Chefs d'Unité qui sont partis sur la raison de leur mobilité ou départ en retraite anticipée ! Ils étaient efficaces et appréciés au sein du PMO.

Plusieurs fonctionnaires/agents contractuels pourront témoigner que le Directeur les a fait pleurer puis leur a apporté des fleurs pour se faire pardonner.

D'autres fonctionnaires pourront témoigner que le Directeur leur a déclaré qu'il fera tout pour les empêcher de quitter le PMO, ou qu'il fera tout pour leur rendre la vie impossible ou qu'il bloquera leur évolution de carrière, provoquant ainsi leur mobilité ou départ en pension anticipée.

D'autres fonctionnaires/agents pourront témoigner qu'ils reçoivent des messages du Directeur à toute heure du jour et de la nuit, y compris le week-end.

D'anciens chefs d'unité du PMO pourront confirmer des décisions prises par le Directeur de faire changer d'unité des personnes sans même que les Chefs d'Unité ne soient consultés ni informés préalablement.

D'anciens chefs d'Unité pourront confirmer des décisions prises par le Directeur de modifier certaines procédures en place sans demander préalablement l'avis des unités.

Le Directeur semble ignorer la notion de « Consultation interservice » à l'intérieur du PMO. Voir notes Ares(2022)3329294 et Ares(2022)5154800.

D'anciens chefs d'unité du PMO pourront confirmer avoir été plusieurs fois court-circuités par le Directeur qui aime s'adresser aux gestionnaires directement sans passer par les chefs d'unité, Chefs de Secteur, ou Chefs d'équipe. Le Directeur pratique le « micro management ». Si cela pouvait passer dans son ancienne micro unité à la DG HR (15 personnes), cela engendre de graves problèmes au PMO.

Tous les départs en cascade de ces derniers mois sont un risque majeur pour le PMO.

Vous n'ignorez pas l'un des standards de contrôle interne : « **L'encadrement encourage et planifie la mobilité du personnel en vue de trouver le bon équilibre entre continuité et renouvellement.** ».

Dans le chef du Directeur du PMO, le bon équilibre n'est pas trouvé, car c'est le renouvellement total des Chefs d'Unités, Chefs de secteurs et Chefs d'équipe du PMO qu'il est en train d'effectuer.

Mr GEMBERG-WIESIKE est coutumier du fait. Il avait déjà procédé ainsi alors qu'il était chef d'Unité

à la DG HR. Le taux de mobilité dans son Unité à la DG HR était alors le plus élevé de TOUTES LES UNITES de la Commission !!! Triste record.

Enfin, signalons que le Directeur du PMO a demandé récemment au Chef de l'unité PMO.7 d'établir un plan de réduction des coûts sur 4 ans. A-t-il été mandaté pour cela ? Ou bien est-ce une décision prise de lui-même pour sa propre visibilité en vue de briguer un poste de Directeur Général à l'avenir ?

Alors qu'un nombre jamais atteint de personnes sont en burnout au PMO, les effectifs seraient encore réduits ? Le PMO subira-t-il le sort du TITANIC ?

Mais alors qu'il fait partir tout le monde, le Directeur, par contre, met en place une équipe "Knowledge Management" de plus de 5 personnes qui lui sont directement rattachées afin de mitiger le risque de la perte des connaissances au sein du PMO. Tout cela est d'une logique implacable.

Madame la Présidente, nous vous demandons par la présente :

-de faire établir des statistiques sur les absences maladie et les taux de mobilité au PMO depuis l'arrivée du nouveau Directeur, et de les comparer avec celles des périodes précédentes concernant les anciens Directeurs/Directrices du PMO.

- d'inviter l'ensemble du personnel ayant souffert des méthodes de management, de la conduite inappropriée ou de comportements vexatoires de la part du Directeur, à se manifester pour témoigner, en préservant leur anonymat total, car il est clair que les agents contractuels dont les possibilités de mobilité sont pratiquement inexistantes (Ils peuvent rejoindre l'OIB uniquement) sont rétifs à parler puisqu'ils pensent qu'ils subiront des représailles de la part de celui qui est surnommé « Poutine No 2 » au sein du PMO. Il nous a d'ailleurs été signalé que l'Administration a récemment donné instructions afin de bloquer autant que possible ces transferts du PMO vers l'OIB.

Pour terminer, nous tenons à vous signaler ce qui nous semble être une conduite en rapport avec l'exercice de ses fonctions pouvant constituer un grave manquement aux obligations des fonctionnaires de l'Union dans le Chef du Directeur du PMO (Cf Article 22 bis du Statut). Elle concerne l'avis de vacance COM/2021/3327 dans l'Unité du PMO.1. (Vérificateur Allocations Scolaires) . Un panel a été organisé en janvier 2022, une candidate a été shortlistée / sélectionnée par le panel. Le Directeur du PMO a ensuite eu un entretien avec la candidate et a marqué son accord pour qu'elle soit recrutée le plus rapidement possible, en le signifiant d'ailleurs à la candidate à la fin de l'entretien.

Les Chefs d'Unité du PMO.1 et de la candidate ont négocié la date du transfert, et se sont finalement accordés sur la date du 16/03/2022.

Alors que le signataire ARES était lancé pour la demande de transfert au 16/03/2022, Mr GEMBERG-WIESIKE a pris connaissance de certains éléments du dossier médical de la candidate qui souffre d'une maladie grave. Elle avait introduit auprès du PMO une demande de reconnaissance

de cette maladie grave et une demande reconnaissance de maladie professionnelle au cours de l'année 2021.

Le Directeur du PMO a alors donné injonction d'annuler la procédure de recrutement de la candidate dont l'état de santé risquait vraisemblablement à ses yeux de provoquer des absences à répétition dans le futur.

Cette conduite du Directeur du PMO, si elle était prouvée, constituerait un grave manquement aux obligations des fonctionnaires de l'Union au regard du Règlement Générale sur la Protection des Données (RGPD). Nous vous demandons l'ouverture d'une enquête de l'IDOC ou l'OLAF à ce sujet.

Il nous a été signalé que le cas de la candidate non recrutée par le PMO.1 n'est pas un cas isolé au PMO depuis l'arrivée de Mr GEMBERG-WIESIKE. D'autres candidates sélectionnées et qui avaient été prévenues qu'elles allaient être recrutées n'ont finalement pas été recrutées par le PMO au dernier moment en raison de problèmes médicaux les concernant, ou pour des raisons de maladie grave concernant leur(s) enfant(s). L'IDOC ou L'OLAF devrait donc se pencher rapidement sur toutes les procédures de recrutement lancées par le PMO et qui n'ont pas abouti à un recrutement depuis février 2021.

Cela nous semble d'autant plus grave que le Directeur du PMO a lui-même lancé au début d'année 2022 une campagne « ETHIC » au sein du PMO et fait signer une charte éthique à tous les membres de son Personnel !!!

« Leading by example » est donc un principe de management ignoré de Mr GEMBERG-WIESIKE.

Nous vous remercions de votre attention, et vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos sentiments respectueux.

Le collectif des presque naufragés du PMO qui appellent au secours

Date: wo 30 nov. 2022 om 11:41

Subject: Des larmes et des larmes au PMO - Suite et Fin - 30/11/2022

Madame la Présidente,
Monsieur le Commissaire,
Madame la Directrice Générale,
Madame la Secrétaire Générale,
Messieurs les Directeurs Généraux,
Madame la Directrice,

Le Directeur du PMO est en train de préparer sa défense. C'est bien normal.

Dans un soucis de transparence totale, il a envoyé notre message anonyme à tout le personnel du PMO lundi matin. C'est tout à son honneur.

Sa porte est toujours ouverte nous a-t-il écrit. Et notre avis est important.

Mr GEMBERG-WIESIKE a organisé une réunion de crise avec tous ses chefs d'unité lundi matin pour s'assurer de leur soutien dans cette période difficile.

Nous vous parlions dans notre message envoyé dimanche de la Chef D'unité du PMO.1 redescendue en pleurs et crise de nerfs d'une réunion de management à la mi-octobre.

Nous nous excusons d'avoir cité son nom publiquement.

Il faut se rappeler que cette nouvelle chef d'Unité a été mutée dans l'intérêt du service comme Chef d'unité au PMO.1 en mai 2022. Elle a donc été choisie par Mr GEMBERG-WIESIKE et lui en est redevable.

Elle a déclaré publiquement hier après-midi 29/11 dans une réunion ouverte à l'ensemble du personnel du PMO qu'elle est redescendue en pleurs de la réunion de management mi octobre en faisant une crise de nerfs parce-qu'elle était malade ce jour-là, souffrant des effets secondaires du traitement contre la maladie grave (cancer) qu'elle a dû combattre en 2021, et qu'elle n'aurait pas dû venir au bureau ce jour-là.

Voilà voilà.

Le Directeur n'y est pour rien.

Si vous ne croyez pas à celle-là, on vous en racontera une autre.

De notre côté, nous avons pensé plutôt au "syndrome de Stockholm".

La Chef D'unité du PMO.1 a déploré avoir dû révéler ses problèmes de santé publiquement pour justifier ses larmes.

Nous devons répondre que ses problèmes de santé étaient déjà connus de l'ensemble du PMO.1 et de beaucoup de membres du PMO, et ne relevaient donc plus de la sphère privée.

La question complémentaire que tout le monde se pose maintenant: comme l'intéressée ne pleurerait pas en entrant dans la réunion de management, pourquoi la douleur / souffrance s'est-elle intensifiée à ce point lors de cette réunion de management ?

La Chef D'unité Adjointe du PMO.1 a abondé dans le sens de la Chef D'unité du PMO.1 lors de cette réunion publique, déplorant la lâcheté des auteurs de notre lettre anonyme et leur attitude pas du tout constructive destinée à créer la division au sein du PMO, et louant les qualités indéniables du Directeur et de sa nouvelle Chef d'unité.

La Chef D'unité Adjointe du PMO.1 venant d'être nommée Senior Expert par le Directeur, vous comprendrez qu'il est difficilement concevable qu'elle témoigne en ce moment contre son Directeur qui vient de lui accorder une promotion.

Nous nous excusons néanmoins d'avoir cité publiquement le nom de la Chef D'unité Adjointe dans notre premier message anonyme.

Pour conclure, sachez que lors du dernier exercice d'évacuation incendie du bâtiment MERO, la Chef D'unité du PMO.1 a été vue à nouveau en pleurs par plusieurs collègues du PMO.1 qui se feront un plaisir de témoigner sous couvert d'anonymat s'ils sont interrogés à ce sujet.

La raison officielle sera-t-elle qu'elle souffre du rhume des foins ou bien une nouvelle fois qu'elle était malade ce jour-là et n'aurait pas dû venir au bureau ?
Ou alors ce sont des signes précurseurs d'un burnout ?

L'avenir nous le dira.

Enfin, nous sommes curieux de connaître les raisons officielles qui seront fournies pour le non recrutement au dernier moment des fonctionnaires ayant des problèmes de santé.

Nous parions sur "Réorganisation interne ayant entraîné un redéploiement de personnel".

Mais pourquoi ces nouvelles réorganisations auraient-elles été décidées soudainement un jour ou deux jours après que les candidats aient été sélectionnés et informés, et alors qu'une grosse réorganisation venait d'avoir lieu au 1/1/2022 ?

L'enquête de l'IDOC ou de l'OLAF devrait permettre de répondre à toutes ces questions en suspens.

Organiser des panels de sélections coûte de l'argent et du temps.

En période de réduction des coûts, tous ces panels qui ne mènent à rien alors que les candidats ont été shortlistés par les membres du panel sont une aberration.

Lors de la réunion de débriefing de ce mardi après-midi il nous a aussi été répondu publiquement qu'aucun des nouveaux membres du personnel du PMO.1 transférés de l'ex PMO.2 n'a été contraint de venir aider les collègues du PMO.5 pour résorber le retard dans le traitement des missions. Tout le monde a agi sur une base volontaire, ce n'est donc pas une "réquisition" comme l'a écrit un syndicat dans son tract envoyé lundi soir de façon honteuse et erronée.

Nous croyons que la nouvelle chef d'unité du PMO.1 ne comprend pas encore les spécificités d'un Office comme le PMO.

Est-ce que vous imaginez un agent contractuel au statut précaire sans possibilité de mobilité refuser une demande de son Directeur ? Finies les promotions jusqu'au départ du Directeur en question.

Soyons sérieux, cette réunion ouverte à tout le PMO durant laquelle les 7 premiers intervenants nous ont blâmé et fait l'éloge du Directeur nous a fait tristement penser à une réunion du PolitBuro en Russie.

L'une des intervenantes a suggéré une enquête pour voir si notre message anonyme a été envoyé depuis un ordinateur de la Commission.

Nous tenons à la rassurer. Ce n'est pas le cas.

Nous sommes effectivement au bout du rouleau, mais pas devenus encore complètement stupides.

Quand bien même le Bureau de Sécurité de la Commission serait saisi et entreprendrait une enquête pour nous identifier qui aboutirait, nous n'avons tenu aucun propos diffamatoire dans notre message anonyme.

Nous avons agi conformément à l'article 22 bis du Statut.

Certains membres de la garde rapprochée du Directeur nous ont demandé de nous lever pendant la réunion d'hier, pour assumer nos actes. Nous l'avons fait.

Mais notre caméra est tombée malencontreusement en panne à ce moment-là.

Heureusement, plusieurs agents contractuels ont eu le courage d'exprimer le malaise général qui règne au PMO.

Bravo à ces braves.

Certains plus vigoureusement que d'autres, libérés par leur proche départ annoncé et qui ont décrit une réalité consternante: ils avaient un contrat à durée indéterminée au PMO, et ils ont démissionné pour aller dans une autre Institution avec un contrat de 6 ans pour échapper à un environnement de travail devenu toxique et insupportable.

Tout le monde est perdant dans cette situation. Le PMO qui perd son expertise, et les agents contractuels qui partent avec avenir à long terme incertain.

Malheureusement tous les agents contractuels du PMO n'ont pas la chance de trouver un autre poste à l'OIB ou dans une autre Institution.

L'anonymat dans notre démarche est donc tout à fait justifié au regard des menaces proférées par le Directeur à plusieurs collègues, n'en déplaise à la garde rapprochée du Directeur.

Puisque nous constatons avec satisfaction que les organisations syndicales se sont saisies du dossier PMO, que le malaise existant a été reconnu et acté publiquement lors de la réunion de ce mardi 29/11 avec l'ensemble du personnel du PMO, ceci sera notre dernier message d'alerte.

Veillez agréer Mesdames, Messieurs, l'expression de nos sentiments respectueux.

Le collectif Save the PMO.

(qui aura essayé de faire entendre la voix du personnel comme il le pouvait car l'Administration fermait les yeux depuis trop longtemps)

-