



Bien-être au travail: agir aussi (et surtout) sur les causes !

"La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité." (Préambule de la Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé)

Le thème du bien-être est mis en avant avec force par la Vice-présidente en charge des ressources humaines. Trois raisons à cela:

- l'importance accrue de cette dimension de la politique du personnel dans un contexte marqué par des nombreuses restrictions;
- l'apparition dans les enquêtes du personnel d'une très grande insatisfaction (cf. article dans la Circulaire d'U4U de mars 2015 en annexe);
- l'impossibilité pour le Collège de proposer des satisfactions quantitatives dans le contexte de restriction budgétaires actuel.

Le rapport RH 2015 de la Commission se limite à quatre mentions du bien-être, concernant:

- le rôle de la communication interne pour "libérer le potentiel du personnel et contribuer au bien-être au travail",
- des campagnes de promotion de la santé dans une Direction Générale,
- l'impact du service de garderie des enfants sur le bien-être des membres du personnel et de leurs enfants,
- la mise en place d'espaces "bien-être" comme partie importante de la politique immobilière de la Commission.

Une autre initiative qui bénéficie d'une grande visibilité en ce moment est "Fit@Work", une tentative qui vise à promouvoir des comportements sains et la pratique du sport sur le lieu de travail.

Nous soutenons sans réserve ces initiatives, qui peuvent contribuer à un meilleur bien-être au travail. Il nous semble cependant que les quelques points actuellement valorisés par la Commission manquent de cohérence globale. Nous pensons aussi qu'ils méconnaissent l'essentiel en matière de promotion du bien-être, à savoir que **les efforts pour promouvoir le bien-être au travail devraient en priorité se porter sur le travail lui-même et les**

conditions dans lesquelles il est effectué. Pour être crédibles, ils devraient cibler en priorité la manière dont les services et les unités travaillent au quotidien. Le bien-être au travail commence par le travail lui-même et devrait être envisagé dans le cadre plus global de nos conditions de travail.

Nous basons notre affirmation sur ce que les collègues nous disent à propos de leurs conditions de travail. Récemment, par exemple, 50 collègues du PMO se sont vu changer de fonctions sans préparation aucune et quasiment sans le moindre préavis. Ce type de pratique, dont nous connaissons plusieurs exemples (à la DG RTD et dans plusieurs autres DG) a de toute évidence un impact réel, direct et très négatif pas seulement sur les collègues directement concernés mais aussi sur tous les autres. L'environnement de travail devient plus insécurisé, plus injuste, plus inamical pour tous ceux qui pensent qu'ils pourraient être un jour victimes du même type de décisions.

Dans une époque de changements et de grands défis pour l'Union européenne, pour la Commission et son personnel, il est plus important que jamais que l'institution, et en particulier ceux qui en son sein ont la responsabilité des ressources humaines, soient davantage conscients des dégâts que ce type de situation génère inmanquablement. Des dégâts qui peuvent contredire les effets positifs de toutes les activités de bien-être qui peuvent par ailleurs être organisées. Parler de bien-être à la Commission est utile, mais l'urgence est de prendre ce défi réellement au sérieux en le liant aux conditions concrètes de travail du personnel.

Prendre le défi du bien-être au sérieux, c'est s'attaquer au cœur du problème, moderniser le management et améliorer l'organisation interne de l'institution et pas seulement proposer des activités de soutien ou de remédiation (comme, par exemple, du soutien psychosocial pour les membres du personnel, des conférences sur le burnout, du sport ou de sessions de méditation – même si nous reconnaissons la plus-value de telles activités).

Quand une organisation va mal, il est évidemment important de s'attaquer aux symptômes, mais ce n'est jamais suffisant. On ne peut pas se contenter de faire **"plus de la même chose"** et le plus important est de **s'attaquer directement et avec détermination aux causes réelles du malaise.**

L'urgence est aujourd'hui de développer une **approche réellement intégrée** du bien-être au travail qui doit commencer par les conditions de travail elles-mêmes.

En effet, de nombreux spécialistes de la satisfaction et de la motivation au travail ont montré que les principaux facteurs qui augmentent la satisfaction au travail (un autre mot qui recouvre la réalité du bien-être : être bien n'est rien d'autre que de se sentir satisfait par son travail) sont la **conscience de ses propres réalisations (achievement)**, la **reconnaissance reçue** pour celles-ci, l'**intérêt du travail** effectué pour lui-même et la **possibilité de prendre des responsabilités**. Les facteurs qui conduisent au contraire à une diminution de la satisfaction et du bien-être se trouvent quant à eux surtout dans l'**inadéquation des**

politiques de l'organisation, dans la **qualité insuffisante du management** et dans les **relations avec les managers**¹.

De plus, le bien être peut aussi être défini comme **l'équilibre entre les ressources, tant matérielles que psychologiques ou sociales, dont nous disposons pour faire notre travail et les défis auxquels nous devons répondre**². Il est donc particulièrement important de prendre toutes les mesures pour que ces ressources psychologiques et sociales soient développées là où on peut le faire de la manière la plus efficace: au niveau de chaque unité et de chaque équipe, dans la manière dont le travail est organisé et dans la qualité des relations qui y sont développées. Nos structures restent excessivement pyramidales, hiérarchiques et compartimentées.

Enfin, il est aussi prouvé que le sentiment d'**exercer un certain contrôle sur son environnement de travail**, d'être non seulement consulté mais aussi réellement pris en considération dans les décisions qui s'y rapportent est aussi un élément important pour développer ou maintenir un sentiment de bien-être au travail.

Une politique de bien-être qui ne prendrait pas en compte ces diverses dimensions se condamne par avance à n'avoir qu'un impact limité.

Cette conviction s'appuie aussi sur notre souhait de prise en compte de la fonction d'avant-garde que la Commission doit jouer en tant qu'autorité initiatrice de la législation de l'Union. Cette législation que nous avons portée en tant qu'institution depuis plus de vingt ans, sur la base de la thématique de la santé et sécurité au travail, le rappelle clairement: la question du bien-être au travail ne peut s'envisager qu'en relation directe avec les conditions de travail. Il est de la responsabilité de la Commission en tant qu'employeur, et en concertation avec les organisations syndicales, de garantir aux membres du personnel un environnement de travail **sain et sûr** et cela tant du point de vue de la **santé physique** que du **bien-être émotionnel** qui en est une condition nécessaire. Les structures en place à la Commission européenne telles que le Comité de prévention des risques professionnels (titre à vérifier) et les services médicaux doivent être placés au cœur de cette problématique.

Fidèle à son positionnement de force de proposition, U4U souhaite également prendre au sérieux la question du bien-être et contribuer à améliorer la politique proposée en ce domaine. C'est dans ce contexte que nous souhaitons partager avec le personnel et l'Administration dix propositions concrètes pour un impact maximal en matière de bien-être au travail. Il ne s'agit pas évidemment d'un simple catalogue de revendications "à prendre ou à laisser", mais d'une base que nous proposons pour une coopération constructive sur un sujet **qui relève de l'intérêt commun de l'institution et des membres du personnel**.

¹ Voir notamment: <https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees> et le graphique qui accompagne cet article: https://hbr.org/resources/images/article_assets/hbr/0301/R0301F_A.gif

²http://www.internationaljournalofwellbeing.org/index.php/ijow/article/viewFile/89/238?origin=publication_detail

NOS 10 PROPOSITIONS

Pour plus de bien-être pour le personnel et plus d'efficacité pour la Commission:

1. Renforcer le positionnement organisationnel des services internes chargés de l'analyse des risques et de la promotion de la santé et de la sécurité au travail

La Commission prend au sérieux, et nous nous en réjouissons, la protection de ses ressources matérielles. Elle est ainsi dotée d'un service d'audit interne et d'un Office anti-fraude qui ont tous deux rang de directions générales et rapportent directement à une Vice-présidente. La protection des ressources humaines est un enjeu tout aussi important. Le positionnement dans l'organigramme des services (service médical, par exemple, dont le rôle de prévention doit être renforcé) qui en assurent le suivi doit donc être renforcé afin de leur garantir une indépendance et une autorité encore plus grande que ce qui est le cas aujourd'hui. Ici aussi il serait possible d'élargir les missions du Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT).

2. Mettre en œuvre les normes et les bonnes pratiques définies par les agences de l'Union européenne aussi au sein de la Commission

Nous ne pensons pas que la Commission utilise actuellement suffisamment ses propres compétences, dans la définition d'une politique de bien-être pour son personnel. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (OSHA) et l'Agence européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) sont deux agences européennes qui ont fourni un travail important en matière de promotion et de défense de la santé et du bien-être au travail. Leurs recommandations devraient servir de base à la mise en place de la politique de bien-être au sein de la Commission. Nous demandons à ce que le travail de grande qualité de ces Agences soit systématiquement utilisé et que le personnel concerné soit associé dans la définition et la mise en œuvre de la politique interne de la Commission.

3. Intégrer la promotion des talents et la dimension de l'inclusion dans la politique du bien-être

La Commission lance ou envisage aussi en ce moment diverses initiatives, en matière de promotion des talents et d'amélioration de l'égalité et de l'inclusion au sein des services (avec une attention particulière à ce qui concerne l'égalité de genre). Nous appelons à une meilleure cohérence entre les initiatives mises en chantier. Ces différents projets doivent aussi être conçus en lien étroit avec une politique intégrée du bien-être. La possibilité de trouver sa place au sein d'une organisation, d'y bénéficier de véritables possibilités de promotion et de s'y sentir reconnu à l'égal de ses autres collègues est aussi absolument nécessaire pour s'y sentir respecté et pouvoir s'y épanouir. Dans cette optique, la problématique liée au dossier "55+" doit être développée, surtout pour une organisation qui

non seulement prolonge la vie active jusqu'à 67 ans mais de surcroît réduit les possibilités de partir avant cet âge sans pénalité.

Une meilleure gestion des talents, facteur positif de motivation, peut certainement contribuer fortement au bien-être du personnel. Nous souhaitons également que des liens soient faits avec la nouvelle politique de formation du personnel.

4. Mettre en place de règles strictes à suivre en cas de changement important dans l'organisation du travail dans une unité et un service et assurer leur respect

Dans le cas de changements importants dans l'organisation du travail (changement collectif d'affectation, introduction de nouveaux outils ou de nouvelles procédures, etc.) tout doit être mis en place pour assurer non seulement la pleine information dans des délais raisonnables mais aussi la consultation et la prise en compte des remarques émises par le personnel concerné. La Commission doit non seulement se doter de règles à ce sujet mais assurer leur pleine application dans tous ses services. Tout projet de réorganisation ou de changement doit prendre en compte l'impact et la faisabilité humaine qui y sont liés. Nous connaissons une réelle dégradation dans la décision et la mise en œuvre des réorganisations depuis plusieurs années alors que la mémoire de l'institution devrait nous encourager à réactualiser les bonnes pratiques du passé en termes de consultation du personnel, d'offres de mobilité interne et d'évaluation des réorganisations.

En cas de réorganisation ou changement local au sein de directions, des possibilités de choix doivent être offertes au personnel, son point de vue doit faire l'objet d'une écoute dans les "chambres d'écoute". Les bonnes pratiques à ce sujet ont existé à la Commission, elles doivent être reprises et systématisées.

5. Rendre aux membres du personnel les moyens de se réaliser dans leur travail en créant des espaces pour la discussion, la proposition et l'autonomie

La performance et l'innovation invitent à faire appel à l'intelligence collective des membres du personnel : les occasions de leur redonner de l'initiative doivent donc être favorisées. Nous voulons tous être efficaces et utiles, c'est ce qui donne du sens et de la fierté à notre travail. Dans certains services de la Commission des modes d'organisation tayloristes ou quasi-tayloristes ont été mis en place. C'est dans ceux-là en particulier qu'il est urgent d'agir et de recréer des espaces de proposition et de discussion pour les collègues concernés. Une des actions les plus urgentes à mettre en place en matière de bien-être est d'ailleurs d'organiser un cadastre des services concernés par ces modes d'organisation du travail potentiellement déshumanisant et de travailler avec ceux-là en priorité. La Commission européenne invite à juste titre les Administrations publiques des Etats-membres à se moderniser. Sachons nous inscrire également dans cette dynamique, en nous inspirant des bons exemples que nous connaissons de structures moins hiérarchisées, moins compartimentés, ouvertes à des espaces de dialogue.

Dans ce cadre, les nouvelles formes de travail – à domicile, à temps réduit, à horaire flexible etc. – doivent être encouragées à condition qu'elles soient menées dans un esprit de soutien

au bien-être (et garantir le sentiment d'appartenance à un collectif de travail) et non dans le seul esprit comptable malheureusement trop dominant à la Commission depuis 15 ans.

6. Réduire les incertitudes qui affectent l'avenir de certaines catégories de personnel

Le bien-être au travail ne se limite pas aux conditions de travail, il possède un lien étroit avec les conditions d'emploi. Sur ce plan, nous sommes convaincus que la détérioration des conditions d'emploi que nous avons subie ces dernières années constitue un facteur défavorable, en matière de bien-être du personnel au travail. La précarité vécue par un certain nombre de collègues (risques de non-renouvellement de contrats, fin de service avant les 10 années nécessaires à se constituer des droits à la pension, etc.) et l'incertitude sur les métiers et carrières constituent un facteur de stress, parfois considérable, pour les personnes concernées. Une politique conséquente de promotion du bien-être ne saurait donc se concevoir sans la prise en compte de cette dimension et sans la mise en œuvre des moyens nécessaires, c'est dire l'importance des négociations en cours au sujet des agents contractuels, dans lesquels nous demandons une gestion moins précaire des ressources humaines contractuelles.

Dans cette perspective, la Commission doit d'abord redonner un message positif à la population des AST en mettant en place une vraie politique concernant leurs métiers et leurs carrières. Elle doit aussi remettre à plat sa politique visant les agents contractuels en profitant de l'actuelle négociation pour rationaliser et simplifier leurs carrières, accroître leur mobilité et combattre une précarité dommageable non seulement pour ce personnel mais aussi pour leurs collègues et les services!

7. Simplifier la vie des membres du personnel en réduisant les charges administratives inutiles, éviter les modalités d'organisation du travail qui provoquent un épuisement professionnel

La "rationalisation" du fonctionnement d'un certain nombre de services d'appui au personnel (RCAM, Missions, etc.) a conduit à transférer sur l'utilisateur, c'est-à-dire sur l'ensemble des collègues, une partie des charges administratives liées à la gestion de ces services, tels que l'encodage des demandes, etc... Ces charges peuvent avoir l'air insignifiantes mais elles sont néanmoins répétitives et fastidieuses et s'ajoutent à un travail quotidien déjà de plus en plus stressant. Dans le cas du RCAM, nous constatons malheureusement que le service "Aide à la personne" ou "helpdesk", s'est radicalement transformé et a laissé place à un modèle déshumanisé et déshumanisant, centré sur un système informatique rigide annulant toute possibilité de contact humain. Celui-ci est pourtant indispensable pour une gestion claire, saine et efficace de dossiers complexes et sensibles. Une réflexion sur la simplification de ce type de service et de procédures, dans le cadre de l'amélioration du bien-être au travail, devrait donc être menée rapidement.

Enfin, nous pensons que la responsabilité de l'organisation est engagée dans les risques psychosociaux des salariés. Des études ont souligné les facteurs aggravants de ces risques au

sein d'une organisation: une très forte demande psychologique liée à une forte charge de travail ou un rythme soutenu, une supervision abusive, l'insécurité de l'emploi, et les comportements hiérarchiques dans le milieu du travail.

8. Renforcer la prise en compte de la dimension du bien-être dans la description des missions et dans les procédures d'évaluation pour les managers

La première responsabilité d'un manager est de prendre soin des ressources mises à sa disposition pour accomplir son travail. Ce devrait être évident pour les ressources humaines autant que cela peut l'être pour les ressources matérielles ou financières. Au-delà des considérations morales qui sont évidemment les nôtres, la question du bien-être au travail relève de la simple efficacité managériale. En tant que telle elle doit être davantage prise en compte dans la description des missions et des responsabilités des managers et dans la manière dont leur travail est évalué. Cet objectif nous invite aussi à repenser des modèles d'organisation du travail souvent inadaptés aux défis de transparence et de transversalité auxquels nous devons faire face.

Dans ce contexte U4U est favorable à la généralisation du système d'évaluation à 360 degrés pour l'ensemble des managers de la Commission, des Chefs d'Unité aux Directeurs Généraux.

9. Développer des actions de soutien (formation, mentoring, outils divers) pour aider les managers à prendre en charge la dimension bien-être dans leur travail.

Ce que nous avons dit au point précédent n'implique cependant pas que les managers doivent être laissés seuls face à cette responsabilité qui est la leur. Une politique de bien-être intégré doit aussi se manifester par le développement d'outils pertinents pour encourager et aider les managers à prendre en charge cette dimension aujourd'hui parfois sous-estimée de leurs responsabilités. En effet, ces derniers sont trop souvent laissés seuls pour régler tous les problèmes de compétence, de conflits et de motivation au sein de leur équipe. Il convient enfin de leur offrir un appui plus solide grâce à une professionnalisation des unités de RH, trop souvent peu compétentes elles-mêmes dans ces domaines.

Plus généralement, nous souhaitons que la politique de formation et la politique de bien-être soient mieux articulées l'une avec l'autre.

10. Définir une série d'indicateurs clairs du niveau de bien-être et assurer leur suivi dans un esprit de parité, de transparence, d'ouverture.

Last but not least, nous souhaitons que la politique de bien-être de la Commission soit accompagnée de bons outils de suivi et d'évaluation.

On dit parfois que ce qui n'est pas mesuré n'est pas géré. Il est donc particulièrement important de revoir de fond en comble les divers indicateurs utilisés pour le suivi du niveau de bien-être dans les différentes unités de la Commission. Par exemple, un suivi statistique

précis et transparent (il ne peut évidemment être question de données personnelles à caractère confidentiel) de l'occurrence de certains types de maladies liées au stress et au mal-être au travail devrait être développé grâce à un travail indépendant du Service Médical.

A côté de ces éléments de mesure concernant les cas les plus graves et de l'enquête de satisfaction que nous connaissons, une enquête régulière sur le "climat" ressenti dans les diverses unités devrait aussi être menée. Il s'agit ici d'édicter des normes minimales obligatoires ce qui éviterait les effets pervers d'une "mise en concurrence" à un niveau décentralisé entre directions et services.

Les éléments recueillis devraient être examinés de façon paritaire et faire l'objet de comparaison non seulement au niveau des directions générales, mais aussi au niveau de chaque unité. Des mesures de remédiation devraient le cas échéant être mises en place dans les unités où ces indicateurs mettent en évidence des problèmes sérieux. Appuyons-nous sur les structures de concertation existantes comme le CPPT, dont le mandat pourrait être ajusté à cet effet, pour permettre un suivi sérieux de la politique souhaitée par la Commission. Dotons-nous aussi des outils pertinents, pour nous permettre de nous comparer à des Administrations similaires et renforçons nos liens avec les Agences européennes en ce domaine.

U4U demande donc la mise en place d'indicateurs du bien être permettant un suivi le plus objectif de ce phénomène ainsi que des politiques adaptées.

Annexe

Enquête auprès du personnel 2014: Faux optimisme? Vraies solutions?

Les résultats de l'enquête réalisée par la Commission auprès du personnel 2014 ont été rendus publics le jeudi 26 février dernier.

Nonobstant l'effort de la Commission d'identifier les raisons du malaise du personnel, nous regrettons le recours à un questionnaire dans l'élaboration duquel la représentation du personnel n'a pas été vraiment impliquée. Un tel questionnaire ne peut dès lors fournir que des résultats discutables.

Toutefois, nous saluons la volonté de Mme Georgieva de faire analyser chaque réponse et surtout chaque commentaire. Le diable est en effet dans les détails. Permettez-nous d'en identifier quelques-uns.

Nous ne partageons pas tout à fait l'analyse des résultats de l'enquête perçus comme positifs par la Commission. Tandis que la DG RH se félicite du fait que 68% du personnel soit content de son travail, nous regrettons que 32% du personnel, en d'autres termes, ne le soit pas,

Nous regrettons également que 23% de nos collègues ne soient pas fiers de travailler dans notre institution ce qui constitue tout de même près d'une personne sur quatre. C'est beaucoup trop!

La présentation des points "positifs" occulte le fait que, si l'on cumule en partie les réponses réservées voire négatives, un nombre très significatif de collègues est en désaccord avec au moins un, voire deux, des points présentés comme positifs.

Nous saluons néanmoins la franchise de Mme Georgieva de souligner un certain nombre de problèmes de notre administration:

- un personnel à la dérive, dans une certaine mesure,
- un management trop éloigné de son personnel,
- une mobilité externe zéro,
- une mobilité interne inefficace,
- un manque de lien de causalité entre progrès professionnel et travail fourni, ou encore
- l'absence cruciale de perspectives de carrière.

Pourtant, 95% du personnel ayant répondu est prêt à donner plus de ce qui est attendu de lui, mais alors pourquoi ce personnel est-il laissé à la dérive? Pourquoi ce personnel est-il pointé du doigt au lieu d'être motivé? L'enquête publique reproche au management de ne pas suffisamment détecter les mauvaises performances mais n'a posé aucune question sur les modalités d'y remédier. Madame Georgieva sait-elle que dans plusieurs DG concernées par les plus mauvais scores, la hiérarchie a demandé aux chefs d'unité seuls de trouver une parade aux problèmes de motivation du personnel, comme si la motivation du personnel n'était pas aussi l'affaire des Directeurs Généraux, des Directeurs Généraux Adjointes et des Directeurs? Nous avons déjà un personnel d'excellente qualité qui est de surcroît prêt à fournir au-delà de ce qui est requis. **Il suffit de le motiver, le responsabiliser et le considérer avec respect et vous verrez le résultat.**

Quant aux propositions concrètes, elles nous paraissent pour l'instant floues. Pour résoudre les problèmes de mobilité ou bien le manque d'une gestion de carrière, est-il seulement proposé de mettre en place l'initiative "Fit-at-work" ou encore "Talent Management Strategy"? La montagne va-t-elle vraiment accouché d'une souris?

Mme Georgieva, suite à une demande faite dans un premier temps par U4U, reprise par tous les syndicats, propose une **réunion de dialogue social** avec les présidents des syndicats le 17 mars prochain à l'occasion duquel U4U fera valoir ses propositions élaborées avec le personnel grâce à plusieurs consultations du personnel.

C'est là une bonne approche, car si la VP doit, comme elle l'affirme dans son analyse de l'enquête, travailler avec le management et ses pairs au sein du Collège, un véritable changement ne peut s'opérer sans un dialogue social intense et planifié.

A cet égard, nous proposons également que le personnel dans son ensemble soit associé au processus de redressement de l'appareil administratif. Le management ne doit pas détenir le monopole de décision du sort et de la motivation de son personnel. Nous demandons donc à

Mme Georgieva d'associer l'ensemble du personnel dans le processus d'élaboration de solutions concrètes aux problèmes réels, graves et persistants ainsi identifiés.

Enfin, l'évolution de la structure administrative de la Commission va requérir du temps, surtout si elle doit s'opérer de manière participative. C'est pourquoi, **il est indispensable que la volonté de changement se manifeste aussi par des mesures immédiates sur les points qui font l'objet d'un consensus**. Parmi ces points, on peut mentionner en premier:

1. Lors de l'actuel processus d'évaluation / promotion, il est essentiel de faire respecter les règles édictées par l'institution elle-même: les moyens budgétaires du statut doivent être pleinement utilisés pour les catégories concernées ou sinon en "cascades" pour les grades inférieurs, afin de réduire les disparités introduites par la réforme de 2004.
2. Des concours internes et externes de titularisation et de reclassement pour les AC doivent être organisés dès 2015. **Le retard pris à ce sujet est complètement incompréhensible** ; il décrédibilise le dialogue social et les partenaires syndicaux au moment où la Commission affirme vouloir faire avancer les dossiers.
3. Des concours internes de reclassement doivent être organisés dès 2015 pour les collègues post 2004, pour lesquels nous demandons 1.000 lauréats.
4. Par ailleurs, des actes concrets doivent être mis en œuvre prouvant que le Collège fait confiance au personnel et le respecte, que ce soit par exemple, dans la gestion du temps de travail ou lors de la gestion du changement, en mettant en place des processus de gestion participative.
5. Enfin, on ne peut pas affirmer vouloir opérer de vrais changements au sein de l'institution, vouloir entreprendre des vrais chantiers, vouloir dialoguer et, en même temps, laisser planer des doutes sur les moyens fournis aux syndicats pour assumer leurs tâches, moyens qui seraient substantiellement revus à la baisse, alors qu'il sont déjà insuffisants. Pour dialoguer, la Commission a besoin de corps intermédiaires. En période de crise, le social doit aussi constituer une priorité positive, tant pour la représentation du personnel que pour les services de la DG HR, substantiellement amputés.

28/09/2015