



Bruxelles, le 7 juillet 2020

**NOTE À L'ATTENTION DE MADAME GERTRUD INGESTAD**

**DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA DG HR**

**Objet : Réponse à votre note du 23 juin 2020**

Nous vous remercions de votre courrier en date du 23 juin 2020 dont le sujet fait référence au « *Workplace of the future and functioning of the CPPT* ».

Vous nous confirmez que la gouvernance et notamment le Comité de pilotage prévu par la recommandation numéro 7 de la communication de la Commission sur l'environnement de travail de demain, sera, enfin et rapidement, mise en place et présentée au *Corporate Management Board*.

Nous concernant ceci constitue une clarification essentielle dont nous tenons à vous remercier tout particulièrement.

Néanmoins, le délai de trois mois pour répondre à notre note demeure à nos yeux, encore et toujours, incompréhensible.

A cet effet, nous soulignons les aspects qui méritent une clarification supplémentaire de votre part à savoir le statut du projet d'aménagement en espace collaboratif du BREY2 envisagé par la BUDG et les aspects qui restent encore à clarifier pour permettre d'assurer le bon fonctionnement du CPPT.

- 1) Concernant l'avis formel du Service Juridique du 9 mars 2020 portant sur la nécessité de mettre en place la gouvernance prévue par la communication de la Commission sur l'environnement de travail de demain et d'y soumettre également le dossier présenté par la DG BUDG au CPPT**

Lors de l'analyse du dossier soumis par la DG BUDG au CPPT la représentation du personnel a été confrontée à un revirement total des positions exprimées jusque-là par l'administration en ce qui concerne notamment la nécessité de mettre en place la gouvernance prévue par la communication de la Commission et d'y soumettre le dossier de la DG BUDG.

En effet, lors de la présentation du projet de communication à la représentation du personnel par les services de la DG HR, il avait été indiqué que la mise en place de cette gouvernance était un des aspects essentiels sinon pas l'avancée la plus importante prévue par ce projet de communication.

En réponse aux objections soulevées par les membres du CPPT représentants du personnel et face à l'impossibilité de parvenir à une analyse partagée concernant le cadre juridique en vigueur, il avait été, dès lors, décidé de saisir formellement le Service Juridique.

A cet égard, par sa note ARES (2020)1090197 du 22 février 2020, M. Moricca avait posé au SJ plusieurs questions, qui demeurent à nos yeux encore et toujours surprenantes dans la mesure où non seulement elles contredisaient *in toto* la position exprimée jusque-là par la DG HR mais visaient même à mettre en cause l'effet utile de la communication et la nécessité de mettre en place la gouvernance.

Il convient de répéter encore une fois que la mise en place du Comité de pilotage avait été présentée par la DG HR comme étant l'avancée la plus significative prévue par le projet de communication et la mesure justifiant l'adoption rapide de la communication en novembre 2019 sans même attendre la mise en place du nouveau collègue.

Par son avis Ares 2020 1453234 du 9 mars 2020, le Service Juridique a alors clairement confirmé, comme nous l'avons toujours indiqué, l'obligation de mettre en place cette gouvernance prévue par la communication de la Commission du 16 octobre 2019, ainsi que celle d'y soumettre tous les dossiers qui n'auraient pas encore été décidés (cfr. point 3 « Le Comité de pilotage » de l'avis du SJ).

Tel est bien le cas pour le dossier présenté le 11 février 2020 au CPPT par la DG BUDG.

Dans ces conditions, alors que nous pensions disposer d'un cadre juridique enfin clarifié permettant notamment au CPPT d'accomplir ses missions, quelle n'aura pas été notre surprise lorsque malgré l'avis on ne peut plus clair du Service Juridique, tant vos services que le président et les représentants de l'administration au sein du CPPT ont semblé croire qu'il s'agissait là d'un avis purement consultatif qu'on aurait pu ne pas suivre et que dans tous les cas il n'aurait pas été d'application pour le dossier présenté par la DG BUDG.

## **2) Concernant la situation du CPPT – référence à la note du CPPT du 7 février 2020**

Il s'est agi là d'une attitude à laquelle jamais auparavant nous n'avions été confrontés et qui reste à nos yeux encore et toujours d'autant plus inexplicable que l'avis du Service Juridique n'a fait que confirmer tant la présentation susmentionnée de la DG HR que la prise de position du CPPT lui-même à l'unanimité de ses membres via sa note Ares (2020)793524 - 07/02/2020.

En effet, par son avis, le CPPT avait confirmé clairement que la Communication de la Commission aurait été avec le MCH2 et de façon concomitante les normes à respecter pour tout dossier présenté dans le futur en son sein. Avis qui n'a nullement été contesté par l'administration alors qu'eu égard au point 6 elle aurait pu passer outre en informant de cela le Comité et le président du Comité Local du Personnel.

Compte tenu de ce qui précède, vous comprendrez aisément que nous ne pouvons d'aucune manière accepter qu'on puisse prétendre comme vous semblez le faire par votre note, ne pas saisir voire contester le bien-fondé de la décision collective des membres du CPPT, alors que la motivation détaillée à la base de cette décision avait été pourtant clairement illustrée par note ARES (2020)495745 -11/03/2020 adressée au Président du CPPT et puis confirmée par notre note 1<sup>er</sup> avril 2020 à notre Présidente.

Vous conviendrez avec nous que le respect des règles en vigueur et l'établissement d'un cadre juridique clair applicable à tous les dossiers et quel qui soit le service qui le présente, constituent deux préalables indispensables pour que ce comité puisse accomplir ses missions qui sont essentielles pour la protection de la santé et du bien-être de notre personnel.

### **3) Notre soutien aux nouvelles formes de travail et à un dialogue social constructif**

Alors que la représentation du personnel a toujours tenu une attitude cohérente et constructive, a soutenu avec conviction le projet de communication de la DG HR, s'est réjouie de son adoption par la Commission, nous avons été au regret de constater que la même cohérence n'a pas été de mise concernant les prises de positions de l'administration et ses représentants.

Quoi qu'il en soit nos analyses concernant le cadre juridique d'application ayant été d'abord confirmées par le SJ et puis aussi par votre réponse, il est maintenant possible de clarifier dans un climat beaucoup plus serein tous les autres aspects qui restent encore en suspens pour permettre d'assurer le bon fonctionnement du CPPT.

Ceci est notre volonté et nous partageons en tout point votre invitation reprise à cet égard dans votre note.

Dans ce contexte, vous trouverez ci-après annexées nos réactions sur les autres aspects plus techniques repris dans votre note.

Nous nous permettons de vous demander d'organiser dans les plus brefs délais une réunion technique pour aborder dans un climat constructif l'ensemble de ces aspects en vue de permettre au CPPT de revenir à un fonctionnement normal sans plus tarder.

C. Sebastiani  
Alliance

Ł. Wardyn  
Generation 2004

N. Mavraganis  
USF

G. Vlandas  
RS- U4U

S. Stafanidis  
FFPE

Copies : MM. Moricca, Roques, Sakker, Duluc, DG HR

M. Caballero Bassedas Président CPPT

## Annexe

### **A) Concernant le fait que le mandat des représentants du personnel resterait attribué et que l'absence des représentants ne pourrait empêcher l'administration de solliciter l'avis du CPPT.**

Bien que la prérogative de l'administration résulte des points : 1. « Avis, recommandations et rapport du Comité » et du point 5. « Obligation de l'article 4 Procédures du Comité du Règlement du CPPT de Bruxelles établi suite à la décision C (2005) 2665 confirmant l'établissement du CPPT de Bruxelles », ces prérogatives ne peuvent s'entendre de façon indépendante du reste des contraintes de ce même Règlement, à savoir des points 2 « Quorum pour votes » et point 3 « Adoption des avis ».

De part ces deux derniers points, un avis ne peut être émis par le CPPT dès lors qu'au moins 50% des représentants de 'chaque' partie sont présents à la réunion. De par ce fait, le Comité ne peut prétendre se réunir en bonne et due forme et par conséquent être dans la possibilité d'émettre un avis ainsi que de décider de mandater dans d'autres comités, comme par exemple le comité immobilier, un représentant du CPPT (point 6 de l'OJ de la 397ème réunion du CPPT-BXL du 28 mai 2020). La démission actée par tous les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants du CPPT, n'est qu'un constat de cette impossibilité de se conformer aux requis des points 2 et 3 du Règlement du CPPT.

Nous ne pouvons qu'abonder en votre sens en ce qui concerne la désolation de ne pas avoir un CPPT pleinement fonctionnel, surtout lors de cette période de pandémie. Nous avons, à plusieurs reprises, adressé ce souhait de retour, que ce soit au président du CPPT, à la DG HR y compris à la Présidente von der Leyen qui se fera suite à la nécessité d'une réponse précise sur nos préoccupations telles que formalisées dans nos différentes notes adressées aux niveaux hiérarchiques successifs.

### **B) Concernant le fait que les questions relatives aux questions budgétaires ne seraient qu'une compétence de l'autorité budgétaire et pas du CPPT, mais de surcroît que seuls les aspects sécurité, santé et hygiène seraient du ressort de ce dernier.**

Il nous est difficile d'accepter cet argument pour les raisons suivantes : dans le cadre du Règlement du Comité bien que le périmètre de son mandat énonce les matières 'notamment', mais pas 'exclusivement' des aspects la sécurité, l'hygiène et le bien-être au travail, ce règlement prévoit aussi au point 13 de son article 2 « Mandat et Tâches : formuler toute proposition relevant de son domaine de compétences ». Certaines de ces compétences étant énumérées à titre d'exemple notamment dans l'annexe 1 dudit règlement, et pour ne citer qu'un seul sujet : 'Locaux' les bureaux paysagers.

De ce principe et de cette compétence découle une prérogative exclusive du CPPT dans ce domaine, qui pour exercer son travail en bonne et due forme et émettre un avis éclairé à l'administration, doit en conséquence se référer aux normes et règlement existants.

Or, dans le cadre des Open Spaces (Bureaux Paysagés) la(les) réglementation(s) applicable(s) sont le MCH, MCH2 et depuis peu la Communication de la Commission sur le 'Workplace of the Future'.

Pour citer le MCH2 il est clairement énoncé dans son point 3.2.3 (7ème paragraphe) : « De même lors de la construction, acquisition, location ou rénovation d'un immeuble dans lequel une implantation classique de bureaux individuels existait ou est prévue, l'adaptation ultérieure à un environnement de travail paysagé devra être possible avec un niveau raisonnable d'intervention et de coûts ». De plus, il est clarifié plus loin sous ce même point que : « Le choix de l'espace ouvert a une influence sur : • le budget de réalisation (3<sup>ème</sup> bullet point) ».

Découle par la suite le point 3.3.1 qui dans son dernier paragraphe indique : « Le dossier complet fera l'objet d'une analyse approfondie entre le service demandeur et l'Office et sera transmis simultanément au CPPT (CSHT pour Luxembourg), ... ». Comme nous pouvons le lire, il n'est pas fait état d'exclusivité ou sur les parties du dossier qui ne devraient pas figurer lors de cette transmission comme les coûts. Encore moins que l'analyse détaillée sera laissée entre les mains des services concernés, mais que seule une validation succincte que les coûts ont été respectés et seule cette information sera transmise au CPPT, mais que du contraire, la simultanéité est prônée pour justement permettre aux membres du CPPT d'estimer la pertinence telle que reprise dans les points du MCH2.

Ce dernier point est confirmé par ailleurs dans le même MCH2 en son point 3.5. : « Les étapes d'un dossier de création d'un espace paysagé » qui indique en son point 3) « analyse de la demande par l'Office (OIB/OIL) et vérification de la faisabilité architecturale et technique du projet (respect des normes, des conditions SST, coût, calendrier, etc.) », mais il est aussi rappelé une seconde fois en son point 4) « transmission de l'ensemble du dossier au service demandeur et au CPPT » (CSHT pour Luxembourg);

D'autre part et à titre complémentaire, il est clairement spécifié au 3<sup>ème</sup> paragraphe de l'article 2 du Règlement du CPPT : « La législation et les normes de référence pour les matières traitées par le Comité sont celles définies par la réglementation en vigueur en Belgique ». Ces normes étant notamment la loi du 4 AOUT 1996. - Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cette loi énonce notamment : « Dispositions spécifiques pour l'exercice des compétences en matière économique, financière et sociale (\*) (art. 65 bis à 65 decies de la loi du 4.08.1996 relative au bien-être au travail ». Ces compétences étant dévolues au CPPT ou au Conseil d'entreprise s'il n'existe pas de CPPT, ce qui n'est pas le cas au sein de la Commission. Dès lors cet aspect est aussi dévolu au CPPT.

Alors que l'aspect budgétaire est la raison invoquée depuis quelques années maintenant pour indiquer qu'une économie budgétaire liée au MFF, passe par une économie de surface, menant à une mise en place de ces Open Spaces.

Dès lors, la demande continue faite par le CPPT sur ce point afin d'avoir un dossier complet en vue de l'analyse tel qu'il en découle du MCH2 et d'ailleurs qui devrait figurer comme gage de bonne transparence de notre administration, reste sans réponse (et qui plus est nous est indiqué presque comme un sujet tabou) et reste un élément manquant à l'apaisement du conflit qui a suscité la démission collective de nos représentants au sein du CPPT.

Nous attendons dès lors, tout comme vous l'avez fait pour le comité de supervision et les délais, une proposition allant aussi dans ce sens pour les points traités dans cette annexe.