

Les syndicats ont rencontré la DG HR et le management du PMO, Directeur et chefs d'unité, pour discuter de la situation difficile qui s'est établie au sein de l'Office depuis des mois.

Une enquête récente adressée au personnel de l'Office ainsi que les résultats des dernières enquêtes de satisfaction ont montré une charge de travail trop élevée, une ambiance de travail délétère, des méthodes de gestion inappropriées. Cette situation s'était aggravée avec la réorganisation de 2022 qui a eu comme résultat de nombreuses plaintes de la part de collègues lesquels font état d'une situation de stress permanent, de l'augmentation des arrêts maladie et de burnout, de la nécessité de travailler pendant les week-ends, de démissions, etc.

Pendant la rencontre demandée par les syndicats, le directeur du PMO affirmait de ne pas comprendre ce qui ne va pas car « *il n'entend rien de la part du personnel* » (ipse dixit). Il est évident qu'un énorme problème de communication se pose ou bien, il ne vit pas sur la même planète que nous. Le personnel de l'Office (75% d'agents contractuels) ne s'exprime pas pour des raisons évidentes (leur mobilité quasi inexistante et autres limitations dans leur carrière). Un chef d'unité du PMO a même déclaré en pleine réunion que les personnes qui ne sont pas contentes peuvent partir. Mais partir où ?

Sur la réorganisation, nous avons constaté qu'elle n'a pas été préparée en amont, qu'il y a eu un manque d'information et une mauvaise appréciation de l'évolution de la charge de travail pour certains services. Le manque d'effectifs dans certains secteurs rend impossible d'atteindre les objectifs sans que cela n'ait un impact négatif sur la santé et le bien-être des collègues. Toutefois, le Directeur a défendu que toutes les décisions prises faisaient du sens et ont été appliquées en temps voulu, sauf au Luxembourg où ils seraient en train de rattraper une situation.

Une réorganisation est un changement majeur au sein d'une administration et encore plus dans un organisme international, et elle doit être accompagnée par des mesures adéquates.

L'**Union Syndicale** avait demandé la mise en place d'une chambre d'écoute pour assister les collègues, éviter les déplacements forcés et pour écouter leurs préoccupations. Elle doit, par ailleurs, être indépendante du PMO. Toutefois, même une chambre d'écoute serait insuffisante dans la situation actuelle.

Nous avons conclu qu'il y a un problème de gestion, auquel la Commission devrait s'attaquer. À sa décharge, le Directeur a évoqué les contraintes d'ordre budgétaire définies par un agenda politique qui consiste à "faire plus avec moins". Le Directeur n'avait-t-il pas de choix ? Un bon manager doit savoir gérer ses ressources, faire en amont une analyse adéquate de la charge de travail qui lui permettrait d'obtenir des objectifs réalistes, tout en tenant compte du personnel disponible, et être capable d'établir des priorités négatives.

L'**Union Syndicale** a demandé une analyse indépendante « externe » de la situation dans chaque unité du PMO, en utilisant des modèles disponibles et des indicateurs qui permettent d'évaluer la charge de travail, les conditions de travail, les relations dans le service, etc. Elle a aussi soumis, à l'administration, l'outil du Ministère de l'Emploi Belge afin d'analyser la charge psychologique du personnel au sein du PMO (voir en annexe).

L'**Union Syndicale** a demandé aussi l'intervention du Board du PMO, en particulier de la DG HR, pour s'attaquer aux problèmes de ressources de l'Office de façon sérieuse, sans laisser la question uniquement entre les mains du Directeur et dans l'intérêt de préserver la santé des collègues. Nous avons regretté l'absence, lors de la rencontre, des membres du Board du Secrétariat General ou la DG BUDG.

La représentante du Cabinet Hahn ne s'est pas prononcée sur la question des conditions de travail du personnel même si elle a reconnu les efforts importants réalisés par l'Office pendant les dernières années. Par contre, elle a invité le personnel à contacter le Cabinet directement en cas de problèmes.

La DG HR s'est engagée à nous envoyer une liste de propositions pour des instruments/mesures à prendre pour remédier à la situation actuelle.

Nous attendons cette information et vous tiendrons informés.

Besoin d'aide ? Contactez nous:

REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu

Vos représentants :

BECH et T2:	Gasperich:	OP:
N. MAVRAGANIS C-A POPESCU A. KYRAMARIOS	N. FETTAH C. PALADINO S. KARDARAS P. VAKONDIOS P. ALMA	I. WOLFF, M. COLLIGNON



UNION SYNDICALE FEDERALE LUXEMBOURG

REP-PERS-OSP-USF-LUXEMBOURG@ec.europa.eu

www.usf-luxembourg.eu

