

Cour des Comptes

Les institutions de l'UE et la COVID-19

Rapport spécial

Dans son rapport spécial sur la réaction des Institutions face à la pandémie de Covid-19 la Cour des Comptes confirme les analyses de **R&D** et reconnaît à son tour les efforts exceptionnels déployés par le personnel !

Le personnel de la Commission mérite toute la confiance de l'institution et démontre qu'un mode de gestion moderne et flexible est la réponse adaptée face aux défis!

Sommaire

Le rapport de la Cour des Comptes	<u>3</u>
Les réponses de la Commission	<u>4</u>
L'analyse de R&D	<u>5</u>
La culture de la confiance ne peut pas rester un simple slogan	<u>6</u>
La politique immobilière des institutions n'est nullement la même ! Une fois de plus, le personnel de la Commission est lésé vis-à-vis de ses collègues des autres institutions !	<u>7</u>
Une politique immobilière sans la moindre implication des collègues, de leurs représentants...	<u>7</u>
Les pratiques détestables de l'OIB ... implacable avec les uns ...	<u>8</u>
...et oh combien docile et serviable avec les autres ...	<u>8</u>
Conclusion	<u>9</u>

Le rapport de la Cour des Comptes

Ce 1er Septembre 2022, la Cour des Comptes a publié un [rapport spécial](#) sur la réaction des Institutions face à la pandémie de Covid-19 visant « à évaluer la résilience des institutions de l'UE au travers de leur préparation, de la manière dont elles ont fait face à la pandémie de COVID-19 et des enseignements qu'elles en ont tirés. »

Face à cette crise sanitaire paralysant le monde entier, les Institutions ont dû adapter très rapidement leur mode de gestion en s'appuyant sur leurs plans de continuité des activités à court terme déjà existants et grâce à la transition numérique en cours de déploiement.

La Cour a tenté d'évaluer le niveau de résilience de quatre Institutions de l'UE face aux conséquences directes de la pandémie de COVID-19, en analysant leur mode de réaction et les enseignements qu'elles en ont tirés. Elle estime que les Institutions ont fait preuve de résilience en réagissant rapidement et avec flexibilité ainsi qu'en exploitant les acquis déjà réalisés dans la transition numérique. Par conséquent de nouveaux modes de travail ont été introduits, et la Cour recommande de les réévaluer dans une perspective post-Covid.

Cet audit qualifié de performance par la Cour fournit une première évaluation de l'impact de la crise sur le fonctionnement des Institutions de l'UE. Les Institutions ont répondu positivement aux recommandations de la Cour, en proposant de continuer les actions déjà mises en place, avec des différences dans leur portée et leur mise en œuvre selon leurs finalités et leurs modes de fonctionnement qui leur sont propres.

En conclusion de son rapport, la Cour propose la mise en œuvre de 3 recommandations :

- d'intégrer les perturbations de longue durée ainsi que des dispositions en matière de coopération interinstitutionnelle dans leurs plans de continuité des activités
- de poursuivre la transformation numérique des services administratifs,
- d'évaluer le caractère approprié des nouveaux modes de travail dans un contexte post-COVID.

* Le Parlement européen, le Conseil, la Commission européenne et la Cour de justice de l'Union européenne



[lire](#)

Les réponses de la Commission

Suite aux recommandations de la Cour; la Commission a déjà apporté des réponses ([lien](#)). D'un point de vue général, notre institution apprécie les conclusions positives du rapport d'audit ainsi que la reconnaissance relative à sa réponse rapide et flexible à la crise et accepte les 3 recommandations.

La Commission rappelle également l'adoption, le 24 mars 2022, de la décision sur le temps de travail et travail hybride ([lien](#)) avec

une clause de réexamen. Elle s'engage à évaluer la mise en œuvre de la décision à la fin du mois de septembre 2023 et la mise en place d'adaptations si nécessaire après concertation avec les syndicats.

Elle rappelle aussi l'adoption, le 5 avril 2022, d'une nouvelle stratégie en matière de ressources humaines ([lien](#)) ainsi qu'une communication sur le verdissement de la Commission ([lien](#)).



[lire](#)



[Décision de la Commission— Temps de travail et travail hybride](#)



[Une nouvelle stratégie en matière de ressources humaines pour la Commission](#)



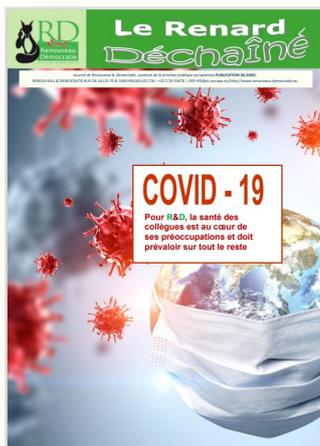
[Verdir la Commission](#)

L'analyse de R&D

R&D remercie la Cour pour l'éclaircissement apporté et salue les avancées jusqu'ici réalisées par les institutions.

R&D avait également interpellé la Présidente Ursula von der Leyen ainsi que le

Commissaire Johannes Hahn tout au long de la crise sanitaire afin que les collègues puissent travailler dans des conditions optimales en télétravail et a organisé une série de web-conférences afin d'informer le personnel sur l'essentiel à savoir sur cette pandémie



[lire](#)

Crise sanitaire - Covid 19 / Nos actions

[Pandémie de coronavirus: « Bon pour les citoyens, bon pour les institutions »](#)

[PANDEMIE DE CORONAVIRUS: R&D salue le succès de l'émission obligataire hamiltonienne du programme SURE...](#)

[La Commission européenne a trouvé le bon remède, mais son personnel doit maintenant être mieux équipé pour en administrer le traitement «Faire toujours plus avec moins» n'est plus une option](#)

[THE MOMENT OF TRUTH: More than ever, the European Commission needs to be ambitious and surprise EU citizens](#)

[R&D demande à la Commission européenne de façonner l'Union européenne de demain et ne pas abandonner \(encore une fois\) des millions de citoyens](#)

[R&D plaide pour que la Commission européenne soit de retour en tant que véritable moteur de l'intégration européenne et pour qu'elle joue un rôle central dans cette crise](#)

[En cette période d'urgences sanitaire et économique, R&D appelle la Commission européenne à redevenir le véritable moteur de l'intégration européenne et à jouer un rôle clé dans cette crise](#)

E-conference—

[Coronavirus, l'essentiel à savoir](#) - Yves Coppieters

[Coronavirus, l'essentiel à savoir après 2 ans de pandémie...](#) - Yves Coppieters

[COVID 19 – The Commission's vaccine acquisition strategy](#) - Fabio COLASANTI

R&D rappelle et insiste sur la condition essentielle de cette réussite, à savoir que la résilience des institutions saluée par la Cour n'a pu exister que grâce à la somme des résiliences individuelles de chaque membre du personnel, et c'est à lui que reviennent les lauriers de cette réussite.

R&D propose que ce rapport de la Cour soit complété par un rapport spécial sur l'impact des nouveaux modes de travail sur le fonctionne-

ment et l'attractivité des institutions européennes. .

À cet égard, **R&D** demande que la Commission analyse également la vision « micro », tenant compte de chaque individu, de la spécificité de son métier ainsi que des conditions de travail dans lesquelles il doit répondre à ses obligations en tant qu'agent de l'Union européenne.

Face aux pressions quotidiennes subies, le personnel a dû développer une résistance permanente. Il a dû



[lire](#)

s'adapter aux crises successives puisant dans ses capacités humaines et professionnelles sans compter la surcharge de travail continue depuis les réformes 2004 et 2014, qui s'accroît exponentiellement avec la réduction du personnel, les réorganisations internes successives déstabilisantes, ainsi que le manque de vision à long-terme de la politique du personnel...

Pour rappel, dans son rapport spécial n° 15 de 2019 «*Mise en œuvre, à la Commission, de la révision 2014 du statut et des mesures y afférentes – Des économies substantielles, mais non sans*

conséquences pour le personnel » ([lien](#)) la Cour des comptes avait confirmé que la Commission est de moins en moins perçue comme une organisation qui se soucie du bien-être de son personnel. Le personnel de la Commission a été le plus touché par cette Réforme. R&D avait rappelé également les conséquences désastreuses de cette réforme et l'impact sur la santé et les conditions de travail du personnel ([Réforme 2014 – « Des économies substantielles sur le dos et au détriment du Personnel » – Renouveau et Démocratie \(renouveau-democratie.eu\)](#)).

La culture de la confiance ne peut pas rester un simple slogan

R&D demande que la culture de la confiance prônée par le Commissaire Hahn et à la base de décision en matière de flexibilité dans l'organisation du temps de travail ne reste pas un simple slogan !

Il est essentiel que toutes les possibilités offertes par cette décision soient dûment exploitées dans sa mise en œuvre, voire amplifiée également en ce qui concerne les possibilités de "TWA", lors de la révision de la décision déjà prévue et qui devra être précédée par une véritable analyse ex-post de la période de référence et présentée au personnel et à ses représentants.

Il est essentiel d'éviter fermement les tentatives de retour aux pratiques du passé, notamment en ce qui concerne le culte du travail en présentiel prétendument plus efficace que le télétravail.

D'une part, nous nous réjouissons de constater que de très nombreux services et managers ont positivement relevé le défi de ces nouveaux modes de travail à la satisfaction des collègues concernés.

D'autre part, nous nous opposons avec la plus grande fermeté aux tentatives de certains managers, encore et toujours, obsédés par la volonté du contrôle visuel permanent voire d'un véritable flitage de leur personnel. En effet, certains managers considèrent qu'une fois la crise sanitaire passée, la gestion routinière antérieure à celle-ci doit reprendre sa place à commencer par des croisades contre le télétravail et à toute forme de flexibilité dans l'organisation du temps de travail. Enfin, ce contrôle à outrance ne doit pas ouvrir la porte à une autre forme de contrôle digital en mettant à mal l'équilibre entre la vie pri-



[lire](#)

vée et la vie professionnelle ainsi que le droit à la déconnexion dont R&D a été le premier syndicat à le revendiquer ([e-conférence: Le droit à la déconnexion... – Renouveau et Démocratie \(renouveau-democratie.eu\)](#)).

R&D restera très vigilant et attend avec impatience les statistiques portant sur la mise en œuvre de cette décision au sein de chaque service.

La politique immobilière des institutions n'est nullement la même ! Une fois de plus, le personnel de la Commission est lésé vis-à-vis de ses collègues des autres institutions !

Selon la Cour des comptes, à l'exception de la Commission, les institutions n'ont pas décidé d'apporter de modifications notables à leurs stratégies immobilières.

Les quatre institutions auditées semblent avoir chacune leur propre vision, n'allant pas vers une réduction drastique de la surface de travail, invoquant par ailleurs la nécessaire vision expectative d'un futur incertain. Ceci confirme la position de la Cour de justice et du Parlement européen lors du Workshop « *Open spaces at the EU Institutions versus traditional work spaces: justification, evolution, evaluation, and results* » organisé par le Comité de contrôle budgétaire du Parlement européen ([voir notre communication à ce sujet](#)).

Par contre, seule la Commission annonce une réduction drastique de son

parc immobilier sur Bruxelles à l'horizon 2030 dans une perspective d'économie budgétaire et de « verdissement » afin de s'aligner sur sa feuille de route du Green Deal, pour une Europe neutre sur le plan climatique d'ici 2050.



[lire](#)

Une politique immobilière sans la moindre implication des collègues, de leurs représentants...

R&D réitère ses critiques à l'encontre d'une politique immobilière décidée sans la moindre implication des collègues, de leurs représentants ou encore sans la moindre consultation préalable des

comités paritaires concernés mais, dans la précipitation, sans une réelle étude des besoins des services notamment des besoins des métiers ainsi qu'une analyse des facteurs de risques professionnels incluant les risques psychosociaux.

En particulier, il est urgent de mettre fin, sans délai, à la politique inacceptable du « *hot desking* » partout, à tout prix, et à n'importe quelle condition... prônée avec autant d'enthousiasme par l'OIB

R&D réitère une fois de plus ses craintes et son refus quant à ce nouvel environnement de travail.



[replay](#)
Hot desking et open space, quels espaces de travail à la Commission



[lire](#)

Les pratiques détestables de l'OIB ... implacable avec les uns ...

...et oh combien docile et serviable avec les autres ...

À titre d'exemple de ces pratiques, plus que détestables, nous soulignons la décision inacceptable annoncée par l'OIB de déplacer, sans la moindre discussion, ni association du personnel en majorité agents contractuels, plusieurs Agences exécutives vers l'immeuble Engie (quartier Nord de Bruxelles), et ce, malgré l'opposition des Directeurs des Agences Exécutives ainsi que celle de très nombreux collègues qui l'ont manifestée en signant une pétition contre ce déménagement.

Tout le monde a pu apprécier la docilité et la serviabilité de l'OIB lorsqu'il s'agit de satisfaire docilement les prétentions des membres de l'encadrement supérieur qui tiennent encore et toujours à leur bureau individuel spacieux et lumineux et leur place de parking... ([Les bureaux : un hôtel low cost ou un complexe de luxe ? – Renouveau et Démocratie \(renouveau-democratie.eu\)](#)).
Mettant ainsi en scène une parodie de mauvais goût du principe « leading by exemple » prôné par le Commissaire Hahn qui semble, à cet égard et au sein de certains services, également prêcher dans le désert....



Low cost Hostel for the Staff!

or



Luxury Resort for managers...

Conclusion

R&D rappelle que les crises passées ont obligé les institutions à une remise en question dans l'urgence des moyens pour assurer la continuité des travaux notamment la dernière crise sanitaire a permis aux institutions de s'appuyer sur les investissements déjà réalisés dans la transition numérique, de s'adapter rapidement aux besoins et de fournir les outils nécessaires pour la bonne continuité des services.

À présent que ces nouveaux modes de travail sont en majorité adoptés et utilisés par le personnel, notre institution doit travailler sur leurs consolidations afin de les rendre encore plus efficaces et qu'ils présentent toutes les caractéristiques du modèle de travail moderne.

R&D s'oppose à toute économie farfelue basée sur du néant.

R&D demande, d'ores et déjà:

- Une analyse complète et détaillée de cette période qui sera discutée avec la représentation du personnel
- La présentation de perspectives suffisamment solides qui permettront de supporter toute nouvelle crise future.

Et il doit être clair que le personnel ne doit plus jamais être obligé de puiser dans ses dernières ressources personnelles afin de faire face à ces crises alors qu'il incombe à l'institution, en tant qu'employeur, de préserver la santé de son personnel et de mettre en place une véritable politique d'accompagnement lors de tous changements. Ceci est inexistant jusqu'à présent.

La modernisation de nos modes de travail, l'instauration d'une véritable culture de la confiance, cette confiance que le personnel a méritée plus qu'amplement pendant la pandémie, sont les véritables réponses aux problèmes d'attractivité de notre fonction publique vis-à-vis notamment des jeunes candidats.



R&D À VOTRE DISPOSITION / AT YOUR SERVICE

Tél.: **02 29 55676**

email: OSP-RD@ec.europa.eu

www.renouveau-democratie.eu

DEVENIR MEMBRE / BECOME A MEMBER

Merci de remplir le formulaire via ce [lien](#) / Please fill in our online membership form: [link](#)

