

## Staff Survey 2023

**R&D vous invite à participer massivement !**

**CLIQUEZ ICI**

**STAFF SURVEY 2023**

Votre voix sera notre boussole , ce qui nous permettra de travailler ensemble pour construire l'avenir de l'organisation de notre travail !

**NOUVEAU DELAI 1er décembre 2023!**

*La Commission doit organiser son enquête auprès du personnel de manière exemplaire, en montrant l'exemple aux agences et autres organismes*

Dans le contexte d'une gouvernance véritablement renforcée, la Commission doit veiller à ce que les agences et les autres organismes européens externes organisent régulièrement et correctement des enquêtes auprès du personnel et à ce que leurs résultats soient dûment pris en compte et suivis d'effets: Plusieurs exemples de réussite ... "Le cas de fusion pour l'énergie ( F4E) case"... le pire exemple, et de loin !

# Table des matières

La DG RH a lancé la nouvelle édition "Speak Up" du Staff Survey	<u>3</u>
<b>1) La Commission doit organiser son enquête auprès du personnel de façon irréprochable, en montrant l'exemple aux agences et autres organismes</b>	<u>4</u>
Le Staff Survey 2023 est plus que jamais crucial, il fournira une image claire de votre évaluation concernant la mise en œuvre de la décision sur le travail hybride post-Covid.	<u>4</u>
R&D mobilise les meilleurs experts !	<u>4</u>
« Savoir d'où l'on vient pour savoir où l'on va »	<u>5</u>
Afin d'éviter les erreurs du passé, R&D demande au Commissaire Hahn de s'assurer que le Staff Survey 2023 établisse une fois pour toutes la référence en matière de TRANSPARENCE TOTALE ...	<u>6</u>
<b>2) Dans le contexte d'une gouvernance véritablement renforcée, la Commission doit veiller à ce que les agences et les autres organismes européens externes organisent régulièrement et correctement des enquêtes auprès du personnel...</b>	<u>6</u>
Le Staff Survey est un outil essentiel pour détecter les cas de harcèlement systémique, de gestion toxique dans les agences et les autres organes de l'UE...	<u>6</u>
« Le cas de la fusion pour l'énergie (F4E)"... le pire exemple, et de loin !	<u>7</u>
Mais malheureusement, les Staff Surveys peuvent aussi devenir un exercice totalement inutile et une source supplémentaire de démotivation pour le personnel...	<u>7</u>
"Si vous faites toujours ce que vous avez toujours fait, vous obtiendrez ce que vous avez toujours obtenu »	<u>8</u>
"Si vous ne faites pas partie de la solution, vous faites partie du problème	<u>8</u>
L'administration de F4E a encore besoin d'aide et d'assistance	<u>8</u>
La nouvelle réorganisation de F4E : le début d'une nouvelle ère ou la preuve que le pire ne cessera jamais ?	<u>9</u>
<b>Conclusion</b>	<u>9</u>

La DG RH a lancé la nouvelle édition "*Speak Up*" du *Staff Survey*. A cet effet, R&D souhaite rappeler à tous les collègues que les enquêtes de satisfaction sont un outil essentiel permettant de mesurer la satisfaction du personnel par rapport à ses conditions de travail. Toutefois, pour qu'une enquête soit significative, plusieurs conditions préalables doivent être remplies.

Tout d'abord, il est nécessaire que les collègues aient la garantie qu'ils peuvent donner un avis honnête sans crainte de représailles. Ils doivent également avoir la certitude que l'enquête est anonyme, que leurs données sont en sécurité et qu'elles ne seront pas exploitées.

Deuxièmement, la valeur ajoutée d'une enquête auprès du personnel ne vient pas uniquement de la collecte d'informations. Elle dépend entièrement de la manière dont l'institution utilise ces informations. Une fois le retour d'information recueilli et les résultats analysés, il est temps pour l'administration d'agir. Toutes les questions qui ressortent de l'enquête doivent être collectées, les actions pour y répondre doivent être identifiées et enfin un plan d'action détaillé doit être élaboré et mis en œuvre le plus rapidement possible.

Troisièmement, les **membres de l'encadrement doivent donner l'exemple** : ils doivent montrer que le retour d'information du personnel est pris au sérieux et que les actions nécessaires sont prioritaires afin de répondre à toute préoccupation, tout en tenant le personnel au courant des progrès accomplis

## 1) **La Commission doit organiser son enquête auprès du personnel de façon irréfutable, en montrant l'exemple aux agences et autres organismes**

Le **Staff Survey 2023** est désormais ouvert. **R&D** invite chaque collègue de la Commission, des Offices et des Agences exécutives à y répondre massivement, afin que la voix du personnel et ses opinions soient entendues, que la Commission puisse en tirer toutes les conséquences et qu'enfin soient mises en place des politiques qui répondent réellement aux attentes du personnel ! Il convient de confirmer que l'enquête auprès du personnel est totalement anonyme.

**Le Staff Survey 2023 est plus que jamais crucial, il fournira une image claire de votre évaluation concernant la mise en œuvre de la décision sur le travail hybride post-Covid.**

En particulier, dans le *Staff Survey 2023*, l'accent sera mis sur notre nouvelle façon de travailler. Il s'agira surtout d'exprimer votre appréciation sur les changements introduits par la décision sur les conditions de travail hybrides ([C 2022 1788](#)).

**Le poids de votre opinion nous permettra de résister avec succès aux impulsions de ceux qui, en niant la culture de confiance prônée par le Commissaire Hahn et pleinement soutenue par **R&D**, veulent à tout prix revenir à "l'ancien régime" basé davantage sur la méfiance et sur le contrôle stérile de la fréquentation des bureaux, malgré la politique immobilière scandaleuse de notre institution qui a privé les collègues d'un véritable bureau.**

**R&D mobilise les meilleurs experts !**

De son côté, comme pour les enquêtes précédentes, et avec l'aide des meilleurs experts en la matière, **R&D** s'engage à effectuer des analyses approfondies des résultats, en s'appuyant sur la recherche scientifique sur les différents thèmes abordés et en organisant à nouveau des conférences thématiques ([Les e-Conférences du Renard – Renouveau et Démocratie \(renouveau-democratie.eu\)](#)).



Ces analyses seront d'autant plus importantes que, dans le cadre des négociations de la **nouvelle décision relative à la lutte contre toutes formes de harcèlement qui sera très prochainement adoptée par la Commission**, nous avons obtenu que les résultats du *Staff Survey* soient formellement inclus parmi les outils de détection des cas de harcèlement et de mal-être du personnel au sein d'un service. À cette fin, pour le prochain *Staff Survey*, nous proposerons des questions spécifiques tirées de questionnaires scientifiques sur la prévention des risques psychosociaux.

**Ces efforts sont essentiels car nous ne sommes pas à l'abri de nouvelles tentatives de faire en sorte que ces résultats reflètent "ce qu'une DG veut faire dire à son personnel", plutôt que ce que nos collègues ont réellement exprimé, en se livrant à des prouesses cosmétiques et à des efforts d'embellissement mémorables**

**"Savoir d'où l'on vient pour savoir où l'on va"**

D'ailleurs, il ne faut jamais oublier "d'où l'on vient". En effet, si aujourd'hui tout le monde souligne - ou ne nie plus ouvertement - l'importance des *Staff Surveys*, c'est le résultat de l'aboutissement d'un long cheminement et d'un engagement inlassable de **R&D**.

Par le passé, nous avons toujours dénoncé le manque de volonté de l'administration qui, pendant très longtemps, a organisé les *Staff Surveys* de manière purement bureaucratique et selon une approche purement d'auto-satisfaction. Des efforts cosmétiques étaient systématiquement faits pour embellir la présentation des résultats les plus critiques .

En surmontant la résistance farouche

de l'administration et de plusieurs Directeurs généraux et en répondant favorablement aux demandes de **R&D**, la vice-présidente Georgieva avait, pour la première fois, demandé à chaque Directeur général et Chef de service de discuter des résultats de l'enquête auprès du personnel lors de réunions ad hoc dans chaque unité et direction, et de tirer des conclusions et des conséquences des évaluations faites par les collègues placés sous leur autorité.

Néanmoins, après le départ de Mme Georgieva, alors que plusieurs Directeurs généraux avaient apporté leur soutien à nos efforts en confirmant qu'ils étaient pleinement conscients de l'importance de cet exercice et pleinement engagés dans sa mise en œuvre équitable, certains "egos hypertrophiques » continuaient à ne pas tolérer que des collègues s'expriment et donnent leur avis. La communication des résultats était encore trop souvent partielle, partielle, ne mettant en avant que les résultats positifs et ignorant les résultats négatifs. Par la suite, les actions entreprises sont trop souvent de la « poudre aux yeux ».

La DG RH n'étant toujours pas en mesure de rectifier ces pratiques et/ou d'assurer une réelle coordination au niveau institutionnel, **R&D** a dû intervenir à plusieurs reprises auprès des Commissaires en charge des Ressources Humaines afin de mettre un terme à ces pratiques détestables ([lien](#)).

En ce qui concerne la transparence dans la publication des résultats, le **Staff Survey 2021** a constitué un autre pas dans la bonne direction, même si tous les résultats par Direction n'ont pas été publiés et que certaines DG ayant les plus mauvais résultats n'ont souvent pris aucune mesure concrète.

Afin d'éviter les erreurs du passé, R&D demande au Commissaire Hahn de s'assurer que le *Staff Survey 2023* établisse une fois pour toutes la référence en matière de **TRANSPARENCE TOTALE** des résultats et que **TOUTES** les conséquences en soient tirées. La transparence est une valeur clé de la culture de la confiance !

R&D demande donc que les informations suivantes soient mises à disposition :

- Résultats détaillés par DG, service ET AUSSI par Direction
- Détail des réponses par catégorie de personnel
- Publication des réponses aux questions ouvertes

2) *Dans le contexte d'une gouvernance véritablement renforcée, la Commission doit veiller à ce que les agences et les autres organismes européens externes organisent régulièrement et correctement des enquêtes auprès du personnel et à ce que leurs résultats soient dûment pris en compte et suivis d'effets*

**R&D se félicite du renforcement de la gouvernance décidée par le commissaire Hahn et mis en place au niveau des agences et des autres organes de l'UE.**

Il a toujours été clair pour R&D que cette gouvernance renforcée de la Commission, en tant que gardienne de notre statut et membre des organes de direction, peut rétablir le bon fonctionnement et mettre fin aux abus. Dans tous les cas, la Commission est politiquement responsable devant les autorités de contrôle et dans le cadre de la procédure de décharge.

C'est pourquoi R&D a négocié, dans le cadre de la dernière réforme, le renforcement du rôle de la Commission dans la gouvernance des agences exécutives. Nous sommes ravis que le Commissaire Hahn et le Secrétariat général ont répondu favorablement à notre demande de renforcer le rôle de la Commission également dans la gouvernance des agences de régulation et d'autres organes de l'UE, en étant prêts,

par l'intermédiaire des représentants de la DG nommés au sein de ces organes de direction, à désigner au niveau approprié, à traiter dûment et rapidement les problèmes identifiés et à rétablir leur bon fonctionnement. .

***Le Staff Survey est un outil essentiel pour détecter les cas de harcèlement systémique, de gestion toxique dans les agences et les autres organes de l'UE contribuant à l'adoption de toute mesure permettant de rétablir leur bon fonctionnement.***

**Le Staff Survey est non seulement un outil indispensable mais il est également un véritable indicateur de l'opinion du personnel, étant donné que trop souvent celle-ci ne peut être pleinement transmise dans le cadre du dialogue social.**

Trop souvent, le personnel et ses représentants sont confrontés à des directeurs atteints d'une véritable "folie des grandeurs", mettant en œuvre un management par la terreur en exploitant la fragilité de nos collègues due à la



précarité de leurs contrats et aux obstacles à leur mobilité. Le tout avec des chefs d'administration qui n'ont pas toujours les compétences et l'indépendance nécessaires pour faire respecter les règles et freiner les ardeurs de ces derniers.

C'est pourquoi **R&D** a demandé et obtenu que la Commission sollicite les agences et aux autres organes de l'UE afin qu'ils organisent leurs *Staff Surveys* **en respectant une approche commune pour garantir que les résultats soient parfaitement comparables** et permettent de détecter les meilleures et les pires pratiques ainsi

que les problèmes les plus importants à résoudre .

### **Plusieurs exemples de réussite...**

En effet, il faut souligner que les résultats des *Staff Surveys* nous ont permis de dénoncer des situations intenable et parfois extrêmes au sein de plusieurs services et agences. Sur cette base, des mesures d'urgence spécifiques ont été identifiées et adoptées, dont certaines assez radicales, et le bon fonctionnement des services en difficulté a été rétabli .

### **"Le cas de la fusion pour l'énergie (F4E)"... le pire exemple, et de loin !**

***Mais malheureusement, les Staff Surveys peuvent aussi devenir un exercice totalement inutile et une source supplémentaire de démotivation pour le personnel, si la direction s'obstine à ignorer le message du personnel et continue à faire comme si de rien n'était... comme le montre le cas de "Fusion for Energy (F4E)".***

En effet, le plus mauvais exemple de la façon dont les résultats des enquêtes auprès du personnel peuvent être simplement ignorés est de loin celui de F4E, soit l'organisation de l'Union européenne qui gère la contribution massive de l'Europe à ITER : aucun changement réel n'a jamais eu lieu, malgré les résultats désastreux de plusieurs consultations du personnel.

**Comme l'a souligné le Conseil d'administration de F4E :** *"Depuis 2020, l'enquête sur l'engagement du personnel montre une baisse significative dans le domaine du leadership (la dimension la moins bien notée de l'enquête), tout en étant inférieure de 20 points comparée à la moyenne des agences de l'UE qui ont participé à cette enquête relative*

*à l'engagement du personnel. L'enquête montre une baisse significative de la perception du personnel quant à la vision à long terme de la direction de l'organisation, ainsi que de l'engagement de la direction dans le développement de F4E, et en termes de leadership par l'exemple".*

**Les résultats de l'enquête menée auprès du personnel de F4E en 2022 sont à nouveau très inférieurs à la moyenne de l'UE. Concernant le manque total de confiance envers les cadres supérieurs, les résultats sont probablement les pires jamais enregistrés au sein d'une institution européenne !**

**Comme si cela ne suffisait pas, les deux enquêtes d'évaluation des risques psychosociaux (les résultats de la dernière venant d'être publiés) lancées, après le suicide d'un collègue le 20 mai 2021 dénonçant, dans sa dernière lettre à sa famille, la pression de travail et l'environne-**



**FUSION  
FOR  
ENERGY**



[video](#)

ment de travail toxique chez F4E, montrent que l'environnement de travail psychosocial chez F4E ne s'est pas vraiment amélioré, pire encore, certains services connaissent une nouvelle tendance négative. ([lien](#))

L'une des conclusions choquantes du rapport est que F4E devrait **"revoir les processus mis en œuvre en matière de harcèlement, de violence au travail et de discrimination, ainsi que les particularités mises en évidence dans le rapport afin d'améliorer les performances de F4E dans ces situations et les résultats obtenus"**.

Le fait **que deux ans après le suicide** de notre collègue une telle recommandation doit encore être émise dans le cadre de l'enquête organisée comme une obligation légale après un tel événement dramatique, est tout simplement scandaleux, d'autant plus que ce n'est pas le seul aspect scandaleux de la façon dont sa mémoire a été honorée ! ([lien](#))

Il convient de rappeler que la **commission du contrôle budgétaire du Parlement européen** a convoqué une réunion spéciale en février 2022 au sujet de la gestion préjudiciable du personnel de F4E, à la suite du suicide de notre collègue et de la grève symbolique massive que le personnel de F4E a entreprise pour honorer sa mémoire.

***"Si vous faites toujours ce que vous avez toujours fait, vous obtiendrez ce que vous avez toujours obtenu »***

En effet, malgré toutes nos demandes ([lien](#)) appelant à instaurer chez F4E une culture de leadership basée sur les valeurs de notre fonction publique européenne, sur une culture de confiance en balayant le management par la peur, et en mettant en place des procédures efficaces contre toute forme de harcèlement et de conflits au travail... aucune leçon significative n'a été tirée à ce jour.

Seulement un fleuve de mots creux, de promesses et d'initiatives puisant dans toutes les recettes les plus frénétiques du marketing et des carpetbaggers, toutes les gammes possibles de plans d'action, un océan de présentations et de diapositives vides... **jamais suivies d'un effet réel comme l'attestent les résultats susmentionnés...**

Dans ces conditions, il semble juste de proposer d'attribuer à l'administration F4E, le prix européen : **"Tout va bien Madame la Marquise ; je vous dis que tout va bien, tout va bien !"** pour récompenser l'écart maximal qu'une institution a été capable de produire entre la réalité des résultats négatifs mis en évidence par les collègues et la présentation, particulièrement rassurante, qui serait faite de ces résultats !

***"Si vous ne faites pas partie de la solution, vous faites partie du problème***

Passant sans la moindre hésitation ni la moindre gêne "de la basse flatterie, quand il s'est élevé, à la basse indignation, quand il est tombé", il a été tout simplement honteux d'assister à la tentative de rendre l'ancien directeur seul responsable de toute la panoplie des problèmes rencontrés... même si les dernières enquêtes d'évaluation des risques psychosociaux susmentionnées ont été réalisées plus d'un an après que l'ancien directeur n'était plus en charge.

***L'administration de F4E a encore besoin d'aide et d'assistance***

De même, ces résultats et notre expérience directe ont montré que F4E n'a pas toujours été en mesure de garantir que les procédures respectaient pleinement la lettre et l'esprit du statut, compromettant ainsi la confiance dans l'équité des décisions prises et la crédibilité globale de F4E.

À cet égard, **R&D** a œuvré activement et avec succès pour que les services centraux de la Commission puissent



fournir à l'administration F4E l'assistance et le soutien nécessaires.

**Nous tenons à remercier sincèrement les collègues de la DG RH pour avoir dûment mis en œuvre la nouvelle gouvernance renforcée décidée par la Commission, en rappelant à F4E les règles à appliquer, chaque fois que nous sollicitons leur intervention.**

***La nouvelle réorganisation de F4E : le début d'une nouvelle ère ou la preuve que le pire ne cessera jamais ?***

Nous craignons que la dernière étape de ces tentatives désespérées d'ignorer les résultats désastreux susmentionnés, de continuer comme si de rien n'était et de maintenir tout en l'état... ne soit de rendre purement "cosmétique" la réorganisation que le nouveau directeur doit soumettre au conseil d'administration de F4E dans les plus brefs délais..... Fermant ainsi définiti-

vement la porte à tout espoir de changement réel.

**Malgré tout, nous voulons rester confiants que, comme dans la gouvernance renforcée envers les agences et les organismes externes, le Commissaire Simson et la DG ENER, l'organe de direction et le nouveau directeur seront finalement en mesure de surmonter toute résistance interne et de garantir que F4E mette finalement en œuvre, dans le plein respect du dialogue social, les changements radicaux profonds et urgents qui sont nécessaires et que le personnel et le projet ITER méritent.**

**F4E doit dûment prendre en compte les résultats désastreux des consultations de son personnel et cesser une fois pour toutes d'être le théâtre d'une pénible parodie du "Léopard" : "changer les choses pour qu'elles restent telles qu'elles sont".**

## **Conclusion**

Les valeurs sur lesquelles repose notre fonction publique européenne exigent que tous les collègues, quel que soit leur statut ou l'institution, les agences ou les autres organes de l'UE auxquels elles/ils sont affecté-es, aient le droit de faire entendre et respecter leur voix et de bénéficier du meilleur environnement de travail possible. D'autant plus lorsqu'il s'agit d'apporter une réponse adéquate à leurs cris d'alarme dénonçant des situations intenable et inacceptables.

**Dans ce contexte, il appartient à la Commission d'assurer pleinement son devoir de gardienne du statut, non seulement à l'égard de ses services, mais aussi à l'égard des agences et autres organismes de l'UE dont elle a la responsabilité politique, lorsque la direction concernée ne veut ou ne peut pas y remédier.**

**A cet égard, R&D, en tant que premier syndicat de la fonction publique européenne, confirme son ferme soutien à la nouvelle gouvernance renforcée annoncée par le Commissaire Hahn et ne manquera pas de dénoncer tous les abus constatés en demandant également à la Commission d'intervenir lorsque la direction concernée ne veut pas ou ne peut pas y remédier, comme cela semble être le cas chez F4E.**

Cristiano SEBASTIANI,  
President



**R&D À VOTRE DISPOSITION / AT YOUR SERVICE**

Tél.: 02 29 55676 email: [OSP-RD@ec.europa.eu](mailto:OSP-RD@ec.europa.eu) [www.renouveau-democratie.eu](http://www.renouveau-democratie.eu) [Renouveau et Démocratie - YouTube](#) [Privacy statement](#)

**DEVENIR MEMBRE / BECOME A MEMBER**

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