



**Note à l'attention de Mme Gertrud INGESTAD  
Directrice générale des Ressources Humaines et de la Sécurité**

**Objet : Risques psychosociaux à la Commission**

Le personnel de l'institution et des agences est confronté de manière croissante à des facteurs de risques psychosociaux depuis de nombreuses années. Dans son rapport de 2019<sup>1</sup>, la Cour des comptes européenne souligne que les importantes économies financières réalisées par les institutions européennes suite au paquet de réforme de 2014 ont eu un impact négatif sur le personnel et en particulier sur les conditions de travail. Ces nouvelles conditions de travail engendrent, entre autres, une surcharge de travail et un déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Les collègues sont en difficulté, les questions de santé mentale sont omniprésentes ainsi que celles liées à la santé physique. Cependant, le lien entre les conditions de travail et la dégradation de la santé, qu'il soit direct ou indirect, est dans la plupart des cas difficile à établir et le personnel affecté ne peut faire valoir son statut de victime, l'une des premières étapes conduisant à la guérison.

Les représentants du personnel sont fréquemment appelés par des collègues en très grande détresse qui peut aller jusqu'à menacer de mettre fin à leurs jours.

Jusqu'à présent, à notre connaissance, faute d'avoir des données précises, trois collègues (deux fonctionnaires et une intérimaire) se sont suicidés à Ispra depuis mars 2020, un à l'agence à Barcelone (Fusion for Energy) et, tout dernièrement, un à Bruxelles (DG TAXUD). Le suicide d'un agent local dans une Délégation est également à déplorer.

Par respect pour les familles et les proches, il est important de ne pas faire de déductions et de tirer des conclusions hâtives quant aux circonstances ou aux motivations de leurs actes. Pour cette raison, le CCP demande à la DG HR de diligenter une enquête au plus vite sur chacun de ces cas cités précédemment afin d'éclairer des éventuels liens avec le contexte professionnel.

---

<sup>1</sup> Special report no 15/2019: Implementation of the 2014 staff reform package at the Commission - Big savings but not without consequences for staff (24/09/2019)  
<https://www.eca.europa.eu/en/Pages/DocItem.aspx?did=50891>

Il y a quelques années, la Commission avait entamé un travail sur les risques psychosociaux et établi un plan d'action, ce qui est une obligation légale. Qu'en est-il des résultats ?

Il est temps aujourd'hui, et encore plus après les 2 années de pandémie, de procéder tout d'abord par une analyse des situations de travail en identifiant les facteurs de risques psychosociaux et par la suite d'établir une stratégie globale de prévention de ces risques et de protection de la santé mentale et physique (maladies cardiovasculaires, troubles musculosquelettiques...), à savoir :

- La **prévention primaire** pour éviter le développement des situations à risque, en travaillant en amont à la réduction des facteurs de risque : organisation du travail, styles managériaux, modes de fonctionnement de l'organisation et conditions de travail.
- La **prévention secondaire** dont l'objet est de déceler de manière précoce les situations que la prévention primaire n'a pas pu éviter afin de donner immédiatement le soutien nécessaire aux collègues concernés. Il s'agit de réduire les atteintes sur la santé des individus en les soutenant de manière active dès qu'ils sont exposés à un risque en leur fournissant un soutien et des moyens (formations, outils, espaces, etc.) spécifiques pour mieux traverser des situations difficiles.
- La **prévention tertiaire** destinée à prévenir l'aggravation, la chronicisation ou la récurrence lorsque le dommage a déjà eu lieu, il s'agit, au-delà de la simple perspective curative, de mettre en œuvre des programmes de soutien et de réintégration efficaces pour les collègues ayant déjà été fortement affectés par une situation ou un événement et dont l'équilibre psychique est menacé sur le long terme.

Cet exercice devra se faire en associant la représentation du personnel et les OSP.

En plus, la situation des agences et des lieux d'affectation hors Bruxelles s'est aggravée considérablement dans les dernières années, et aucune stratégie n'a été mise en place pour remédier à cette situation.

La charge de travail n'a cessé d'augmenter : cela fait 20 ans qu'on demande au personnel de faire toujours plus avec moins de ressources, ce qui est un facteur de risques à prendre en considération en urgence. De plus, la politique immobilière récemment mise en œuvre par la Commission (diminution des bâtiments, open space et bureaux dynamiques...) rend les conditions de travail encore plus difficiles. Cette situation engendre un stress constant et une augmentation des cas d'épuisement professionnel (burn-out) et de dépression.

Une mention particulière doit être faite sur les collègues travaillant en Délégations : la situation hors Union est critique étant donné que les conditions de travail se sont considérablement détériorées en 2014 alors que la charge de travail a augmenté et que les collègues se trouvent souvent dans des environnements très difficiles. Un effort substantiel doit être fait pour améliorer la prise en compte de la santé mentale et le bien-être dans ces lieux d'affectation.

En outre, les membres du CCP ont pu constater pendant les dialogues de promotion avec les Directeurs généraux, que ceux-ci continuent à récompenser par des carrières rapides des collègues qui travaillent bien au-delà de l'horaire normal et cela sur une période de temps qui n'est pas soutenable à long terme. On remarque aussi que les DGs qui récompensent ces attitudes ont un grand nombre de collègues en burn-out et congé maladie de longue durée. Ce leitmotiv « faire plus avec moins » conduit à de tels résultats.

Le CCP s'insurge contre une telle situation qui est insoutenable et demande à la Commission de faire face à ses responsabilités.

À plusieurs reprises le CCP a demandé des statistiques concernant des indicateurs : congés maladies, suicides ou tentatives de suicide, examen des taux de rotation anormalement élevés dans les services, etc.). Aucune réponse n'a été donnée.

Il appartient à l'institution de tirer les conséquences de tous ces faits et de prendre les mesures qui s'imposent. Il est urgent de faire la lumière sur tous les cas de harcèlement, de stress, de dépression et d'épuisement professionnel (burn-out) ainsi que sur les responsabilités éventuelles de la hiérarchie.

La formation des managers à cet égard est importante mais elle est loin d'être suffisante. Elle doit être développée davantage en s'adaptant aux nouvelles organisations de travail (HR Strategy, travail hybride, espaces de travail...). D'autres réponses doivent aussi être apportées à ces problèmes structurels.

Le CCP souligne la qualité de l'assistance fournie par les Services médicaux, les équipes psychosociales et reconnaît tous leurs efforts pour soutenir les collègues. Toutefois, ces services manquent cruellement de ressources et de moyens, compte tenu de la taille de l'institution et de l'ampleur du problème.

Le CCP demande de toute urgence de réactiver le groupe sur les risques psychosociaux en englobant tous les lieux de travail et de fixer un calendrier des prochaines réunions de la COCO.

De plus, afin de prévenir et suivre régulièrement la charge de travail et les risques qui découlent de chaque métier, le CCP demande, comme le prévoit la législation européenne, la mise en place d'un document évaluant les risques professionnels et mis à jour annuellement.

Au vu de tout ce qui précède, le CCP demande de toute urgence une rencontre avec la DG HR.

*(signé)*

Athanasios KATSOGIANNIS  
Président du CCP

Cc : M. D. Müller; Cabinet Hahn  
M. S. Quest, DG JRC  
M. C. Roques, DG HR