



Bruxelles, le 23 mars 2023

**Note à l'attention de Mme Gertrud INGESTAD,
Directeur général DG HR**

Objet : VOTRE décision de mettre en place une chambre d'écoute au PMO

C'est seulement à la lecture de votre communication au personnel du PMO, en date du 28 février dernier, que nous avons été informés de VOTRE décision de mettre en place une chambre d'écoute afin de « apporter toute la clarté sur les problématiques alléguées par les organisations syndicales et le comité du personnel ».

D'une part, nous prenons acte que par le biais de cette attitude quelque peu « pilatesque », la DG HR se déguise en « simple greffier » se bornant à prendre simplement acte des critiques de la représentation du personnel.

Cette attitude est d'autant plus inacceptable que la DG HR est parfaitement au courant de l'ampleur des problèmes concernant la gestion de cet office, étant aussi responsable de la garantie de son bon fonctionnement, en assurant également la présidence de son comité de gestion.

D'autre part, nous invitons tout le monde à ne pas continuer à prétendre que cette chambre d'écoute répondrait à une demande formulée en ce sens par la représentation du personnel.

À cet égard, nous tenons à rappeler que par sa Communication au personnel du PMO du 10 février dernier, le Front Commun avait souligné que la mise en place d'une simple chambre d'écoute pouvait, tout au plus, satisfaire le souhait du Directeur du PMO, mais n'aurait nullement pu constituer une réponse adéquate compte tenu de la gravité des problèmes affectant le fonctionnement de cet office :

« Les mesures qui s'imposent d'urgence

Face à l'actuel management du PMO, étant de toute évidence incapable de saisir l'ampleur des difficultés, sans parler de l'incapacité d'y remédier, nous avons souligné la nécessité de faire intervenir un acteur externe indépendant pouvant assurer une analyse rigoureuse de la situation et rassurer les collègues quant à la protection offerte pour toute information qui serait transmise.

Contrairement à ce que le Directeur du PMO semble croire, cette intervention ne pourra d'aucune manière se limiter à une simple chambre d'écoute organisée par le PMO...selon sa vision personnelle du dialogue

En prenant en compte les meilleures pratiques d'application dans des situations de ce type et les avis des meilleurs experts en la matière, cette intervention devra prendre la forme d'une analyse indépendante (« externe ») de la situation de travail dans chaque unité du PMO, incluant une étude des indicateurs appropriés (turn over, absences maladies, dé-mission...), accompagnée d'une écoute du personnel pour lui permettre de libérer la parole, afin d'évaluer les risques

psychosociaux au sein de chaque unité, leurs origines ainsi que leurs conséquences sur la santé du personnel et de l'organisation (conditions de travail, relations dans le service, reconnaissance, etc...).

Par la suite, il sera nécessaire d'en tirer les conséquences qui s'imposeraient. »

Ceci ayant été clarifié, concernant cette chambre d'écoute, nous vous demandons que :

- 1) le délai pour les collègues pour demander à être additionnés, soit prolongé** afin qu'il soit possible d'introduire une telle demande tout au long des deux mois prévus pour l'activité de la chambre d'écoute et que, si nécessaire, ses travaux puissent être prolongés afin d'auditionner tous les collègues qui en auraient fait la demande;
- 2) les collègues puissent se faire accompagner** par un représentant du personnel ou par un collègue de leur confiance lors de leur audition devant la chambre d'écoute ;
- 3) les collègues ayant quitté le PMO ainsi que les représentants du personnel** ayant recueilli des plaintes du personnel du PMO ou toute autre information utile et pertinente et qui en feraient la demande, puissent être à leur tour auditionnés.

Le Front Commun

C. Sebastiani / R. Trujillo, Alliance

E. Lieber, Generation 2004

N. Mavraganis, USF

G. Vlandas / H. Conefrey, RS- U4U/USHU

Copies:

M. D. Müller, Chef de cabinet Hahn,

Mme S. Bikard, Membre du cabinet Hahn

M. Ch. Roques, Directeur général adjoint DG HR

M. A. Gember-Wiesike, Directeur du PMO

Mme D. Enjolras et M. J. Marteau, Membres de la chambre d'écoute

M. L. Duluc, Chef de secteur HR. F.4

Personnel du PMO