



U4U - Union pour l'Unité AISBL

Bruxelles, le 19 janvier 2016

Note pour la Vice-Présidente K. Georgieva

Campagne « faire mieux avec la même chose »

Madame la Vice-présidente,

Vous avez lancé l'idée que la fonction publique de la Commission devait faire mieux avec la même chose, c'est-à-dire à budget constant.

U4U est en faveur d'un accroissement du budget européen, à l'occasion du "mid-term review" demandé par le Parlement européen. U4U a pris néanmoins votre remarque au sérieux et a décidé de proposer aux suffrages du personnel des idées simples, faciles à mettre en place si la volonté politique y est, à Statut et budget constant. Nous allons proposer en plusieurs consultations des mesures allant de ce sens.

Dans un premier temps, nous avons publié 5 mesures, soumises à l'approbation du personnel. Notre méthode permettait d'une part, de répondre en acceptant ou en rejetant la mesure et d'autre part en invitant les commentaires. Beaucoup de répondants ont pris cette peine, la lecture de ces commentaires est particulièrement intéressante. Toutes les mesures proposées ont obtenu un score positif allant de 52% à 92%, ce dernier pourcentage concerne la démarche à suivre en cas de restructurations, dossier sur lequel nous [vous avons déjà alerté](#).

Vous trouverez ci-après une synthèse de ces réponses et un lien vers le document complet.

Nous souhaitons profiter des prochaines occasions du dialogue social pour mettre ces sujets à l'ordre du jour. Le personnel a des idées pour améliorer le fonctionnement de l'institution. L'écouter pourrait permettre de redonner du sens et de remotiver le personnel.

Bien entendu, cette campagne n'est qu'un élément dans l'ensemble de nos propositions dans le cadre du dialogue social. Nous avons élaboré de nombreux autres documents sur les sujets en cours, qui ont été déjà transmis à vos services de la DG HR.

Nous espérons que vous accepterez rapidement d'ouvrir le dialogue sur ces 5 propositions et,

Nous vous prions de bien vouloir agréer, Madame la Vice-présidente, l'expression de nos respectueux sentiments,

Georges Vlandas
Président U4U



Annexe

Voir les résultats complets : <http://u4unity.eu/document2/moreless.pdf>

Proposition

1. En cas de restructuration des services et des missions :

- Expliquer dès le début les objectifs et les intentions ;
- Consulter systématiquement le personnel avant la restructuration.

Pendant la mise en œuvre :

- rendre public le plan d'actions et son calendrier;
- pour déterminer les nouvelles affectations : tenir compte des compétences et des profils de carrière individuels grâce à des « chambres d'écoute ».

Vote	Q1
OK+	68,21
OK	25,51
NOK	1,28
NOK+	0,00
?	5,00
	100

Cette proposition est celle qui rencontre le plus d'adhésion. C'est aussi celle dont la mise en œuvre réclame de l'Institution le plus de volonté pour réellement associer le personnel aux changements.

2. Favoriser l'accès au télétravail. En cas d'heures supplémentaires prestées, permettre leur récupération.

Vote	Q2
OK+	63,71
OK	22,98
NOK	6,27
NOK+	0,00
?	7,05
	100

Cette proposition est largement supportée par le personnel. Outre son aspect écologique, la diminution des temps de transport permet un meilleur équilibre, dans le contexte d'une durée de travail accrue.

Certains pointent des difficultés d'organisation : réticences de la hiérarchie, difficultés d'insérer le téléworking dans les pratiques normales de travail, ...

Beaucoup sont aussi intéressés par le temps partiel. La surcharge constante de travail est mal vécue.

3. Pour les AC figurant sur une liste de réserve d'un groupe de fonction supérieur, ou lauréats de concours généraux : les reclasser dans le groupe de fonction supérieur ou les titulariser de suite.

Vote	Q3
OK+	34,89
OK	26,79
NOK	12,23
NOK+	0,00
?	26,10
	100

Cette proposition est bien supportée mais suscite des commentaires tendant à recommander le maintien de concours pour l'embauche des AC et à privilégier l'embauche de fonctionnaires ou d'AT plutôt que l'emploi de contractuels. La différence de traitement entre AC au siège et en Agences est mal ressentie.

D'une manière générale, beaucoup pointent la non-concordance entre travail réellement fait et grade, ainsi qu'entre la nature permanente ou non des tâches et le statut de fonctionnaire ou d'AC. La différence entre pré- et post-2004 reste mal vécue.

4. Temps partiel: octroi automatique et assurer l'organisation des remplacements par DG. Favoriser au maximum l'accès au temps partiel. Compenser au niveau de chaque DG les FTE (full time equivalent) perdus, en fonction des besoins locaux.

Vote	Q4
OK+	47,66
OK	33,98
NOK	5,73
NOK+	0,00
?	12,63
	100

Cette proposition est vue par certains comme un moyen de remédier à l'augmentation de la durée de la présence obligatoire et à la pression d'une charge de travail déraisonnable. D'autres craignent qu'en fait, cette mesure n'accroisse cette charge de travail pour les individus.

5. Allocation voyages annuels : la verser chaque janvier au lieu de juillet.

Vote	Q5
OK+	27,74
OK	24,17
NOK	10,57
NOK+	0,00
?	37,52
	100

Cette proposition est la moins appréciée et semble n'avoir que peu d'impact sur la satisfaction du personnel.