



## Que voulons-nous ? Propositions d'U4U pour le prochain mandat du comité du personnel

Votons pour la liste n° 2,  
"la diversité dans l'unité"

U4U présente une [liste complète](#) (liste N°2) aux élections du comité du personnel de la Commission à Bruxelles du 9 juin prochain. Cette liste est diverse en terme de métiers et de nationalités, composée à parité d'hommes et de femmes, y compris parmi les premières places éligibles. Ces candidats représentent tous les métiers pratiqués dans notre institution, au sein de plus de trente DG. Bon nombre d'entre eux ont une solide expérience syndicale et associative. Ils sont porteurs d'un [bon bilan](#) obtenu dans un contexte politique difficile.

Surtout, les candidats d'U4U sont porteurs de propositions concrètes et constructives pour le prochain mandat du comité du personnel. **Ils sont prêts à les mettre en œuvre, si les électeurs le permettent, tout en recherchant l'unité d'action syndicale**, avec les syndicats qui partagent l'essentiel de nos objectifs, nos principes, nos valeurs.

### Voici résumés nos principaux objectifs politiques pour 2015 / 2018.

1 U4U se réclame d'une **démarche syndicale et citoyenne européenne**. La défense de la fonction publique est étroitement liée à une construction européenne portée par des valeurs et des objectifs de solidarité, au service de nos sociétés. L'Europe ne peut se développer que si les institutions jouent pleinement leur rôle, notamment la Commission dont la méthode communautaire garantit l'intérêt commun, et le Parlement européen, porteur des souhaits des peuples européens.

U4U soutiendra, lors de la révision du budget européen et lors des débats sur le plan Juncker, les initiatives visant à promouvoir un budget européen accru, la mise en œuvre rapide d'un plan Juncker renforcé, et un fonctionnement qui respecte le rôle de la Commission et du Parlement européen. Notre syndicalisme ne s'arrête pas aux portes de nos bureaux. Nos conditions de travail, leur finalité, notre indépendance dépendent de la réussite de la construction européenne.

2 U4U se réclame aussi d'un **syndicalisme unitaire qui recherche l'unité du personnel et l'unité d'action des syndicats**. Nous rejetons les approches corporatistes ou catégorielles – que défendent plusieurs listes lors de ces élections - qui opposent les différentes catégories entre elles et qui affaiblissent la fonction publique européenne en acceptant le *diviser pour régner* tant voulu par les Etats. U4U agit au contraire [pour la solidarité](#) entre les différentes catégories pour mieux défendre les intérêts de tout le personnel et pour mettre fin aux disparités. Nous ne sommes forts qu'ensemble.

3 U4U œuvrera pour une **politique humaine des ressources humaines, de suivi des carrières, de détection des talents**. La politique du personnel doit être fondée sur le respect du personnel, la transparence et la confiance, facteurs de responsabilisation et de motivation. L'institution doit agir concrètement pour être en mesure d'atteindre ces objectifs. U4U y contribue déjà avec des propositions constructives. L'élément primordial pour le bien-être au travail est de voir ses compétences professionnelles reconnues, valorisées et développées.

4 **La mobilité doit être pensée dans la double perspective de l'intérêt des collègues et de l'institution**, pour assurer une évolution des carrières permettant de valoriser l'expertise du personnel. Cette **mobilité** doit se fonder sur un plan de carrière personnel et sur le respect des compétences individuelles. En cas de réorganisation, elles doivent respecter les principes d'utilisation efficace des compétences à travers l'établissement systématique de Chambres d'écoute.

5 La mobilité doit élargir son périmètre à la Commission, dans ses différents lieux d'implantation, mais aussi aux offices et agences, aux autres institutions, enfin aux fonctions publiques nationales ou territoriales. Cette **dimension interinstitutionnelle des carrières** doit être recherchée pour valoriser les expériences acquises et pour développer l'esprit de corps d'une fonction publique européenne unifiée. U4U préconise aussi de créer ou de développer davantage les services communs logistiques (bâtiments, gestion de la paye, des retraites,..), de sécurité, d'orientation des carrières, de formation.

6 U4U veut assurer **un accès digne et transparent aux fins de carrière** qui valorise les carrières du personnel. Les descriptions de postes AST 10/11 et AD 13/14 doivent être revues puis publiées pour que les parcours professionnels puissent en permettre l'accès. La formation, y compris celle de l'école européenne de la fonction publique, doit viser à une évolution de carrière aussi étendue que possible, avec une vraie guidance professionnelle. Il est nécessaire d'assurer des transitions tout au long de la vie professionnelle pour qu'un agent demeure motivé et motivant. Cela exige un peu plus qu'un dialogue convenu durant l'exercice d'évaluation et qu'une carrière laissée à la seule capacité de l'agent à se mouvoir dans les arcanes complexes de nos administrations.

7 **Le respect, la confiance doivent être à la base de la gestion du temps de travail et de l'évaluation du personnel.** U4U s'oppose à tous les modes de contrôle hors de ces principes. L'entretien d'évaluation doit guider le déroulement de la carrière. L'évaluation doit être une occasion pour la reconnaissance du travail accompli, pour développer la motivation, et enfin, pour améliorer les compétences. L'évaluation ne doit pas être instrumentalisée par l'exercice de promotion. Des mécanismes doivent être améliorés pour que la comparaison des mérites qui détermine la promotion d'un agent s'opère selon des principes davantage transparents et des critères davantage harmonisés. Enfin, l'exercice de promotion ne peut à lui seul constituer l'intérêt d'une carrière: il faut réinventer des modes de travail qui procure du sens et de la gratification

8 La **structure organisationnelle de la Commission, trop bureaucratique, doit évoluer.** La multiplication des niveaux hiérarchiques tue la créativité, la responsabilité et l'initiative du personnel. Il faut concrètement organiser les pratiques professionnelles, les parcours et l'environnement au travail qui valorisent les personnes, servent l'institution et éradiquent à la source ce qui est à l'origine du mal être professionnel. Les discours convenus sur le bien-être au travail et le *burn-out*, accompagnés des quelques actions anecdotiques et isolées, ne sont souvent que des alibis pour ne rien faire. La conduite des carrières ne peut se limiter à la seule filière managériale – alors que notre institution pourrait favoriser de multiples parcours professionnels captivants.

9 **L'organisation doit être mise au service des objectifs politiques pour être plus cohérente.** Par exemple, pourquoi ne pas associer dans une même structure, même temporairement, tous les services qui visent à développer la cohésion territoriale : actions innovantes, coopérations décentralisées, soutien à l'emploi et à la formation. Autre exemple, la recherche, censée devenir plus *politique*, mais rendue ingouvernable par la multiplication des structures administratives politiques

ou gestionnaires, sans que leur cohérence d'action soit assurée. Et ne faudrait-il pas revenir sur la séparation entre le SEAE et la Commission, qui a montré ses limites politiques et organisationnelles ?

Les structures administratives qui ne servent plus les politiques actuelles doivent être refondues, à partir d'un dialogue avec le personnel. Les logiques de territoire et de pré carré, nous affaiblissent et nous décrédibilisent. Il faut restituer à la Commission son rôle politique, indépendant des logiques partisans nationales et centrée sur l'atteinte d'un bien commun qui renoue avec ses valeurs fondatrices de solidarité et de cohésion.

**10 Il faut améliorer les conditions de travail.** La flexibilité horaire et la récupération des heures prestées en trop doit être de droit. U4U réclame un environnement de travail convenable, incluant la définition souple des heures de travail, des locaux adaptés et bien équipés, des services sociaux accessibles et suffisants i.e. crèches, garderies, [écoles européennes](#), domaines dans lesquelles les choses sont loin d'être parfaites.

Une humanité est à retrouver dans les relations entre personnel et services administratifs, humanité sacrifiée, sans que soient comptabilisés les externalités négatives des décisions prises (*burn-out*, démotivation, absentéisme, qualité des recrutements, etc.). Toutes les possibilités offertes par le statut (télétravail, part-time) doivent être proposées et organisées pour concilier vie privée et professionnelle et participer au renouvellement des modes d'organisation du travail dont le bien-être des personnes pour le meilleur service possible devrait demeurer l'objectif principal.

**11 Respecter le personnel, valoriser ses talents passe aussi par une réduction significative des inégalités, des disparités, des précarités.** U4U se prononce en faveur de l'organisation :

- Pour les fonctionnaires, deux concours internes de reclassement, dotés de 1.000 lauréats chacun,
- Pour les contractuels, deux concours internes de titularisation, de deux concours externes spécialisés pour les AC en délégation et en Agences d'exécution, de deux concours de reclassement,
- Pour les collègues femmes, d'un bilan de leurs carrières – promotion, certification, classements, management - afin d'établir des mesures correctives sur base d'un constat partagé.

**12** Respect, confiance constituent des principes essentiels pour gérer les ressources humaines. Leur corollaire est la participation, la consultation, le dialogue à tous les niveaux et pour tous les sujets qui concernent l'activité de travail du personnel. Il faut **revitaliser le dialogue social** central (avec la DG HR et le Collège) mais aussi par DG.

Indépendamment de ce dialogue, **le management doit consulter vraiment son personnel**, en cas de mobilité, de restructuration. La Commission commence à prendre de mauvaises habitudes en imposant des changements sans dialogue, malgré des expériences contraires réussies. On doit y mettre fin.

Enfin, pour qu'un dialogue social soit réussi, il doit être valorisé. La Commission ne valorise pas assez ses partenaires syndicaux et les résultats du dialogue social. **Nous avons dans maints domaines des accords qui ne se traduisent pas dans les faits.** Cela décrédibilise le dialogue social et la confiance dans le fonctionnement démocratique des institutions. On doit y mettre fin aussi.

Si le personnel accorde sa confiance à la liste d'U4U, nous allons entamer *immédiatement* un dialogue avec le Collège (table ronde) sur le fonctionnement du dialogue social. **Nous voulons définir un calendrier du dialogue social pour les cinq ans du mandat de la Commission.** De même, nous proposerons à l'ensemble des organisations syndicales **des objectifs prioritaires à mettre en œuvre pour les trois prochaines années.** Ces objectifs feront l'objet d'une consultation du personnel avant leur finalisation.

13 La **réforme de la représentation du personnel est nécessaire.** Douze listes à ces élections, c'est trop : le débat démocratique, pourtant nécessaire, est inaudible. Le personnel perçoit mal et à raison, la différence entre les organisations syndicales. En vérité, il n'existe que trois ou quatre grandes familles syndicales. U4U se prononce en faveur d'une réforme de fond de la représentation du personnel par des mesures telles que :

- relèvement des seuils de représentativité (8% tant au niveau local que central au lieu des 5 et 6 actuellement) ce qui pousserait au regroupement des organisations existantes,
- impossibilité de présenter une liste qui ne comporte pas au moins 40% du nombre de candidats requis (i.e. par exemple à Bruxelles 11 candidats titulaires et suppléants au moins),
- limitation du nombre d'élus par comité local ou central (21 au lieu des 27 actuellement à Bruxelles, 15 seulement dans les autres comités, 31 au comité central du personnel),
- maintien des exemptions mises à dispositions des syndicats,
- élection de délégués du personnel dans les DGs qui emploient plus de 400 collègues (2 délégués lorsque les DGs emploient au moins 700 personnes, ou bien lorsque leur personnel se trouve éparpillé entre plusieurs sites), disposant de décharges horaires,
- pleine utilisation des élus suppléants qui pourraient être appelés à siéger au comité central,
- retransmission (par web streaming) des séances des comités du personnel, des réunions intersyndicales.

14 **Nous n'acceptons pas les reculs que nous avons dû subir en 2004 et en 2014,** dus à des rapports de forces défavorables et à des politiques antieuropéennes. Dans le passé, chaque révision du statut a fourni l'occasion d'attaques contre la fonction publique européenne, entraînant la dégradation des droits du personnel.

Dès que les conditions économiques et politiques le permettront, U4U saisira l'opportunité de demander la réouverture du statut de la fonction publique. Dans cet avenir, **nous comptons revenir sur les décisions négatives récentes.** En concertation avec le personnel, nous définirons ce qui doit être amélioré : temps de travail, certification, accès aux fins de carrières, congés parentaux, congés, conditions d'expatriation, nombre de lauréats aux concours internes, prise en compte de l'expérience acquise avant l'entrée en service, etc.

**U4U, la force de propositions constructives !**